الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ — حتى عام ١٩٨٥

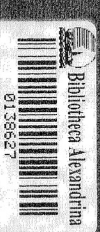
تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء السادس

الطبعة الأولى
١٩٨٦ — ١٩٨٧



الدار العربية للموسوعات
[illegible]

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا
وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الجزء السادس

الطبعة الأولى
١٩٨٦ - ١٩٨٧

إصدار : الدار العربية للموسوعات
القاهرة : ٢٠ شارع عدلي - ص.ب : ٥٤٣ - ت : ٧٥٦٦٣٠

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلْ اعْمَلُوا

فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالقاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .
يسعدها أن تقدم إلى السادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد

الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمة الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

حسن الفكهاني

موضوعات الجزء السادس

انتهـــاء الخدمة

(مع أبحاث فقهيـــة)

ـــ انتهاء الخدمـــة بقـــوة القانون :

(بلوغ السن القانونية ـــ صدور حكم جنائى) .

ـــ انتهاء الخدمة من جانب الادارة :

(الفصل بسبب الغاء الوظيفة ، الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية ، الفصل بغير الطريق التأديبى) .

ـــ انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الادارة وموظفيها : (الاســـــتقالة)

(الاستقالة الصريحة ، الاستقالة الضمنية أو الحكمية ، الاستقالة التيسيرية)

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بوبت فى هذه الموسوعة المبادىء القانونية التى قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتبت هذه المبادىء مع ملخص للاحكام والفتاوى التى أرستها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات ، وفى داخل الموضوع الواحد رتبت المبادىء وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجمعة وامكانات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بدىء — قدر الامكان — برصد المبادىء التى تضمنت قواعد عامة ثم أعقبتها المبادىء التى تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادىء المتقاربة جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى . وكان طبيعيا أيضا من منطق الترتيب المنطقى المبادىء فى اطار الموضوع الواحد ، أن توضع الأحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الأحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التى يدرسها والوصول بأقصر السبل الى الالمام بما أدلى فى شأنها من حلول فى أحكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد أن يتعرف القارىء على هذا التعارض توا من استعراض الأحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما أثرته المحكمة من مبادىء فى ناحية وما قررته الجمعية العمومية فى ناحية أخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوى على مبادىء عديدة ومشعبة ارساها كم من الاحكام والفتاوى فقد اجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادىء وما تعلق بها من فتاوى وأحكام بحيث يسهل على القارىء الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع إليها فى الاصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى داب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد أضحى متعذرا التوصل اليها لتقادم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما ان الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنويا ، مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى أعلام الكافة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادىء يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارىء فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية أو من قسم الرأى مجتمعا بشأنه ، وان تندر الاشارة الى رقم الملف فى بعض الحالات القليلة فسيلتقى فى تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الرأى وتاريخ هذا التصدير .

وفى كثير من الاحيان تتارجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٩٥٧/٤/١٣) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسة ١٣ من أبريل ١٩٥٧ .

مثـــال ثـــان :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤)

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .

مثـــال آخر ثالث :

(فتوى ١٣٨ فى ١٩٧٨/٧/١٩)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع التى صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ١٣٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارىء تعليقات تزيده المـــاما بالموضوع الذى يبحثه . وبعض هـــذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد التعليق عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته أو بأكثر من فتوى أو حكم بداخله وعندئذ سيجد القارىء هذا التعليق فى نهاية الموضوع . وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقاما مسلسلة كما هو متبع بشـــأن المبادىء المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو ان نكون قد أوضحنا للقارىء المنهج الذى يجدر أن يتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادىء وتعليقات انطوت عليها هذه الموسوعة . ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارىء بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من موضـــوع ، فاذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملاءمة الا انه وجب ان نشير اليها بمناسبة الموضوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من قريب أو بعيـــد .

والله ولى التـــــوفيق

حسن الفكهانى ، نعيم عطيه

انتهـــاء الخــدمة

الفصل الأول : انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفرع الأول : انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولا : السن القانونية للتقاعد
(أ) التقاعد فى سن الستين
(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين .
(جـ) البقاء فى الخدمة مدى الحيـــاة

ثانيا : اثبات السن
ثالثا : مد الخدمة بعد السن القانونية
رابعا : مسائل متنوعة فى انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

الفرع الثانى : انتهاء الخدمة بصدور حكم جنائى

أولا : عقوبة العزل من الوظيفة العامة
ثانيا : الحكم فى جناية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب انتهـــاء الخدمة بقوة القانون
ثالثا : الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ
رابعا : الجريمة المخلة بالشرف

الفصل الثانى : انتهاء الخدمة من جانب الادارة

الفرع الأول : الفصل بسبب الغـــاء الوظيفة

الفرع الثانى : الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

الفرع الثالث : الفصل بغير الطريق التاديبى

أولا : الفصل بغير الطريق التاديبى فى الحالات العامة
ثانيا : الفصل بغير الطريق التاديبى فى حالات التطهير

الفصل الثالث : انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الادارة وموظفيها (الاستقالة)

الفرع الأول : الاستقالة الصريحة

الفرع الثانى : الاستقالة الضمنية أو الحكمية

الفرع الثالث : الاستقالة التيسيرية

أولا : قرارات مجلس الوزراء فى٤و١١/٢٥و١٩٥٣/١٢/٩
ثانيا : قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٣/١٢/١٦
ثالثا : القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
رابعا : قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠

الفصل الرابع : مسائل عامة ومتنوعة فى انتهاء الخدمة

انتهـــاء الخدمة بقوة القـــانون

- انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية
- انتهاء الخدمة بصدور حكم جنائى

الفصـــــل الأول
انتهـــــاء الخدمة بقوة القانون

الفـــــرع الأول
انتهـــاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولا : السن القانونى للتقاعد :

(أ) التقاعد فى سن الستين :

قاعـــدة رقـــم (١)

المبـــــــدأ :

سرد لبعض النصوص التى تعالج سن الاحالة على المعاش — السن التى تنتهى ببلوغها خدمة الموظف المؤقت المعين على وظيفة دائمة فى الميزانية هى سن الستين .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ١٤ من القانون رقم ٥ لســـنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية المعدلة بالقانونين رقمى ٢٩ لســـنة ١٩١٠ و ١٤ لســـنة ١٩١٣ نصت فى فقرتها الأولى على أنه « متى بلغ سن الموظفين المستخدمين الملكيين ستين سنة وجب احالتهم على المعاش حتما ما لم يصـــدر قرار خصوصى من مجلس النظار بابقائهم فى الخدمة لمدة معينة بنـــاء على طلبهم ... ولا يجـــوز ابقاء أى موظف أو مستخدم فى الخدمة بعـــد سن السبعين سنة » . وفى فقرتها الثالثة نصت على أن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئـــة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المـــالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بنـــاء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الاحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين ســـنة » . ولمـــا صدر المرســـوم بقانون رقم ٣٧

لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد فى المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يردد ما جاء بالفقرة الثالثة فى شأن سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين والمؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال ، ذلك لأن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد عالج النظام القانونى للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطى المعاش ، فاقتصر فى تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض لسن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال الذين اخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا فى حقهم ، واطرد الرأى فى التطبيق على ذلك .

ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ناصا فى المادة الأولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين فى الهيئة سواء أكانوا مثبتين أم غير مثبتين ، واعتبر موظفا فى تطبيق أحكامه كل من يعين فى احدى الوظائف الداخلة فى الهيئة بمقتضى مرسوم أو امر جمهورى أو قرار من مجلس الوزراء او وزير أو من اية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذى أنشأ صندوقا للادخار خص به غير المثبتين من موظفى الدولة المدنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة للدولة ، أو فى ميزانيات الجامعات أو الازهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التى تعين بقرار من مجلس الوزراء ، فثار الخلاف حول السن التى تنتهى ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الميزانية ، فأفتى قسم الرأى مجتمعا بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعينين بعقود على ربط وظائف دائمة فى الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت — لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين فى حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ومن ثم ينقاعدون فى سن الستين وفقا للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية .

وتنفيذا لهذا الرأى أذاع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٤٦

لسنة ١٩٥٣ فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، ومقتضاه أن الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على وظائف دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فورا ، فتضرر هؤلاء من انهاء خدمتهم فورا بغير أمهالهم الوقت الكافى لتدبير شئون معاشهم ، ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم وقتى أو استثنائى ناصا فى مادته الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى أى التاريخين أقرب » . وغنى عن البيان أن الشارع اكد بما لا شبهة فيه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد أفصحت عن ذلك المذكرة الايضاحية للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى الذى جاء به هذا القانون .

(طعن ١٢٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

سن التقاعد — المناط فى تحديده — هو بطبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها بالميزانية بصرف النظر عن الدرجة التى يشغلها الموظف — موظفو الدرجات الشخصية كأصحاب الدرجات الفعلية يتقاعدون فى الستين اذا كانت الوظيفة دائمة (القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩) وفى الخامسة والستين ان كان غير ذلك (القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩) .

ملخص الفتوى :

ان مناط كيفية ترك الخدمة والسن التى يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التى يشغلها الموظف ، وقد سبق لقسم الرأى مجتمعا أن عالج

هذه الحالة فى فتواه الصادرة فى ١٩٥٣/١٢/١٥ وقد جاء بها : « ان التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها وأعبائها ، وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتثبيت أو عدمه . فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القائمون بأكبر وأهم قسط فى العمل مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع أن تضعف قدرتهم على الانتاج فى سن أدنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين وظائف غير دائمة اذ لا تقتضى منهم للقيام بأعباء وظائفهم الا جهدا يسيرا بالقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ، ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التى يتقاعدون فيها » . فالمناط اذن فى تحديد سن التقاعد هو بطبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها فى الميزانية ، ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتفريق فى الحكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة ، بغض النظر عن درجته المالية فعلية كانت أم شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من أن نظام الادخار ينطبق على أصحاب الدرجات الشخصية جميعا ، ومعنى ذلك أن المشرع قصد التسوية فى المعاملة بصفة عامة بين أصحاب الدرجات المؤقتة وأصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول ، لأن الحكمة من وضع نظام التأمين والادخار تختلف عن حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على أن الموظف الذى يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه فى سن مبكرة عمن يشغل وظيفة غير دائمة ، بينما القصد من نظام الادخار هو تأمين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة ، وهذه الحكمة تقضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفى الدولة دون تفرقة بينهم ، على حين أن الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق فى الحكم بين موظفى الدولة من حيث الوظيفة التى يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحالتين . من أجل ذلك فان أصحاب الدرجات الشخصية شأنهم شأن غيرهم من موظفى الدولة ذوى الدرجات الدائمة تتحدد السن التى يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التى يقومون بأعبائها فعلا ، فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الوارد فى الميزانية فانهم يتقاعدون فى سن الستين ، وان كانت غير ذلك تقاعدوا فى سن الخامسة والستين .

(فتوى ٢٨٦ فى ١٩٥٥/٧/٢٧)

قاعـــدة رقـــم (٣)

المبـــــدا :

العبرة فى اعتبار الموظف شاغلا وظيفة دائمة او مؤقتة هى بالوصف الوارد عنها بالميزانية — لا عبرة بالمصرف المــالى للوظيفة ، ولا بكون شاغلها على درجة شخصية أو أصلية ، ولا بكونه مثبتا من عدمه .

ملخص الحكم :

ان المــادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن « الوظائف الداخلة فى الهيئة اما دائمة واما مؤقتة حسب وصــفها الوارد فى الميزانية » . فاذا بان من ميزانية الدولة أن وظيفة المدعى واردة ضمن الوظائف الداخلة فى الهيئـــة وموصوفة بأنها دائمة ، فانه بهــذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصــفها الوارد فى الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقـــا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالى يحال الى المعاش فى سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المــالى على احدى الدرجات التاسعة المؤقتة ، لأن المصرف المــالى لا تأثير له فى كيان الوظيفة وقوامها ووضــفها فى الميزانية ، والمناط فى دائمية الوظيفة التى تضفى بدورها صــفة الدائمية على الموظف هو بحسب وصفها الوارد فى الميزانية فى سلك الدرجات الداخلة فى الهيئـــة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مثبتا أو غير مثبت ، والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر فى طبيعتها بكون شاغلها حاصلا على درجة شخصية أو أصلية .

(طعن رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٢١) .

قاعـــدة رقـــم (٤)

المبـــــدا :

موظف دائم يشغل وظيفة دائمة — احالته الى المعاش فى سن الستين — لا يغير من ذلك أن يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين .

ملخص الحكم :

متى ثبت أن المدعى كان من موظفى مجالس المديريات الدائمين ونقل الى وزارة التربية والتعليم على وظيفة دائمة ، فيكون مركزه القانونى — والحالة هـذه — أنه من الموظفين الدائمين لوظيفة دائمة .. فاذا كان قد تقدم بطلب الى وزارة التربية والتعليم بعد نقله اليها يلتمس معاملته معاملة المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، فان هـذا لا يغير من حقيقة مركزه القانونى الذاتى آنئذ ، وانما هو طلب للنظر فى مد خدمته ، شأنه فى ذلك شأن اى موظف يطلب مد خدمته ، وما دام الامر كذلك فلم يكن ثمة الزام على وزارة التربية والتعليم باستبقائه فى الخدمة بعد سن الستين ، ويكون قرار فصـله اعتبارا من التاريخ المذكور قرارا سليما لا مطعن عليه ..

(طعن ١٥٦٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠) ..

قاعـدة رقـم (٥)

المبـــدأ :

الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة فى الميزانية — تقاعدهم فى سن الستين — المكافاة المنصوص عليهـا بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٤/٨/٤ — مشروطة باستمرار الموظف فى الخدمة حتى ١٩٥٤/٧/١٩

ملخص الحكم :

فى ٨ من ديسمبر سـنة ١٩٥٢ صدر المرسـوم بقانون رقم ٣١٦ لسـنة ١٩٥٢ بانشاء صندوق للتأمين لجميع موظفى الدولة المدنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمـة أو مؤقتة وبانشـاء صندوق آخر للادخار يخصص لغير المثبت من هؤلاء الموظفين . وعقب صدور هذين القانونين ثار البحث حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة فى الميزانية ، فذهب الرأى الى أن الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على ربط وظائف دائمة فى الميزانية تنفيـذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من يناير سـنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت

لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين فى حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٠٩ ومن ثم يتقاعدون فى سن الستين وفقا لحكم المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وأذاع ديوان الموظفين كتابا دوريا بهذا المعنى فى ١٩٥٣/٧/١٩ على الوزارات والمصالح . وقد كثرت الشكوى من الموظفين الذين كانوا يؤملون البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين من انهاء خدمتهم فورا بغير أمهالهم الوقت الكافى لتدبير شئون معاشهم . وللتوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة تلك الطائفة من الموظفين رؤى ان يمهل هؤلاء الموظفون سنة واحدة تبدأ من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ تاريخ صدور كتاب ديوان الموظفين الدورى المشار اليه ، على أن من يبلغ منهم سن الخامسة والستين خلال هذه السنة تنتهى خدمته بمجرد بلوغه هذه السن ، فصدر بهذا المعنى القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ ، وفى ٤ من اغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بحد أقصى قدره مرتب ستة شهور » ، وفى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية فى شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهى تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اعانة غلاء المعيشة والمرتبات الاضافية الأخرى » ، وبأن « تصرف المكافآت عن مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ المشار اليه قد أنشأ مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق فى حقهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استمروا فى الخدمة الى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ ، فاذا تحقق فى شأنهم هذا الشرط افادوا من المركز القانونى المشار اليه واستحقت لهم المكافأة ، أما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيدون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق فى المكافأة ».

(طعن رقم ٣٠٣ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١٢/١٧) .

قاعــدة رقــم (٦)

المبــــدأ :

موظف مؤقت — شــغله وظيفة دائمة — احالته الى المعــاش فى سن الستين .

ملخص الحكم :

ان الشــارع حسم بالقانون رقم ٤١٣ لســـنة ١٩٥٣ وبصفة تشريعية الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبارها فى الأصل سن الستين ، وان أورد حكما وقتيا واستثنائيا — للحكمة التشريعية التى افصحت عنها المذكرة الايضاحية — من مقتضاه أن يبقى فى خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد ســنه فى ١٩ من يولية ســـنة ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين ، على أن يفصلوا بعد مضى ســنة من هــذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى أى التاريخين اقرب .

(طعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١/٢١) .

قاعــدة رقــم (٧)

المبــــدأ :

القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين والقانون رقم ٢٧ لســـنة ١٩٦٠ باصـــدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها المدنيين — تحديد سن الاحالة للمعاش — تطبيق هذين القانونين على المخاطبين باحكامهما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به دون النظر بما كان لهم من مراكز قانونية سابقة على تاريخ نفاذ اى من القانونين المذكورين .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٣٦ لســـنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين بنص فى المــادة (١٩) على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هــذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

(ا) الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقاؤهم فى الخدمة بعد السن المذكورة .... » .

وقد نشر هــذا القانون فى ٢٠ فبراير ســنة ١٩٦٠ ونص فى المــادة (١٥) من مواد اصداره على أن يعمل به أول الشهر التالى لتاريخ نشره أى عمل به فى أول مارس ســنة ١٩٦٠ .

وينص القانون رقم ٣٧ لســنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها المدنيين فى المــادة (٢٠) على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتفعين بأحكام هــذا القانون سائر الأحكام الواردة فى القانون رقم ٣٦ لســنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص فى هــذا القانون » .

ولقد نشر هــذا القانون فى ٢٠ فبراير ســنة ١٩٦٠ وطبقــا لنص المادة (١٥) من مواد اصداره عمل به من أول الشهر التالى لانقضاء شهرين من تاريخ نشره اى عمل به اعتبارا من أول مايو ســنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أن المشرع قد قرر فى المــادة (١٩) من القــانون رقم ٣٦ لســنة ١٩٦٠ المشار اليه أصلا عاما يسرى على المنتفعين بأحكامه مؤداه انهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين الا أن المشرع استثناء من هذا الأصل احتفظ للموظفين الذين تجيز قوانين توظفهم انهاء خدمتهم بعــد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة الى السن التى تحددها لوائح توظفهم كما مد هــذا الاستثناء الى مستخدمى الدولة وعمالها المدنيين بنص المــادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لســنة ١٩٦٠ ، وغنى عن البيان أن هذا الاستثناء لا ينطبق الا على الموظفين أو العمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لســنة ١٩٦٠ أو بالقانون رقم ٣٧ لســنة ١٩٦٠ بحسب الأحوال .

ومن حيث أن تطبيق هذين القانونين على هؤلاء الأشخاص انما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به ولا تتم بالنظر الى ما كان لهم من مراكز قانونية فى أوقات سابقة كوقت دخولهم الخدمة لذلك يتعين لتحديد الموظفين أو العمال المتمتعين بالاستثناء محل البحث الاعتداد بالنظام الوظيفى الخاضعين له وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لســنة ١٩٦٠

فى ١٩٦٠/٣/١ ان كان الأمر يتعلق بموظف أو وقت العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٥/١ ان كان الأمر يتعلق بعامل .

ومن حيث أن تحديد سن الاحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة وهذا النظام قابل للتعديل فى أى وقت حسبما يقضى الصالح العام باعتبار أن علاقة الموظف الوظيفية هى علاقة تنظيمية تحكمها قوانين ولوائح وليست علاقة تعاقدية ، وليس للموظف حق ذاتى بالنسبة لتحديد سن احالته الى المعاش وانما يترك ذلك لنظم التوظيف تحدده كيفما يتفق مع المصلحة العامة وذلك فيما عدا الاستثناءات التى تقررها التشريعات على أنه يتعين عدم التوسع فى تفسير هذه الاستثناءات أو القياس عليها وانما يجب أن تقدر بقدرها ومن ثم فان الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ لا يجوز التوسع فى تفسيره بعده الى من كان وقت دخوله الخدمة لأول مرة خاضعا لأحد الأنظمة الوظيفية التى تقضى بإنهاء الخدمة فى سن الخامسة والستين ثم تغير وضعه بعد ذلك بخضوعه لنظام يخرجه من الخدمة ببلوغه سن الستين .

ومن حيث أن العامل المعروضة حالته وان كان قد عين بوظيفة مساعد معمل خارج الهيئة فى ١٩٣٠/٢/٦ ووضع على الدرجة الثامنة المؤقتة فى ١٩٣٨/٣/١ فانه تدرج بالترقى حتى الخامسة ثم نقل على مجموعة الوظائف الادارية فى ١٩٥٥/٧/١ وطبق عليه القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانية المستقلة الذى يقرر فى المادة (١٧) إنهاء خدمة المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين وبذلك فانه كان خاضعا فى ١٩٦٠/٣/١ تاريخ العمل بقانون معاشات الموظفين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ وبالتالى كان فى ١٩٦٠/٥/١ تاريخ العمل بقانون معاشات العمال رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لنظام يخرجه من الخدمة فى سن الستين ومن ثم لا يفيد من أى من الاستثنائين المقررين بهذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن خدمة السيد ..... تنتهى فى سن الستين .

(فتوى ٤٠٦ فى ١٩٧٨/٤/٢٤) .

قاعـــدة رقـــم (٨)

المبـــــــدأ :

المـــادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقـــم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ — تقريرها انتهاء خدمة المنتفعين باحكامه عند بلوغهم سن الستين استثناؤها بعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل به ممن تقضى لوائح توظيفهم بانتهـــاء خدمتهم بعد هـــذه السن — احتفاظ المستخدمين والعمال المعينين قبل ١٩٦٣/٦/١ عند نقلهم على درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ بهذه الميزة — أساس ذلك أن المـــادة ٧٨ من هـــذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقـــررة لهم فى هـــذا الشأن — اختلاف الوضع بالنســـبة للمعينين بمكافآت شاملة لعدم وجود لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها .

ملخص الفتوى :

ان المـــادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصـــادر بالقانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ تنص على أن تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هـــذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخمسة والستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم انهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ — المنتفعون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم قبل السن المذكورة .

٤ — العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فتنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ولا يجوز فى جميع الاحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية ابقاء اى منتفع فى الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

ولا تسرى احكام هذه المـادة على نواب رئيس الجمهورية وأعضـاء مجلس الرياسة والوزراء ونواب الوزراء .

وقررت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أصلا عاما يسرى على المنتفعين بأحكام هذا القانون كافة — مؤداه انتهاء خدمتهم جميعا عنـد بلوغهم سن الستين — الا أن المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه الذين تقضى لوائح توظفهم انهاء خدماتهم بعد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة الى السن التى كانت تحددها لوائح توظفهم ، كما استثنى العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفين والعلماء المدرسين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجـودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فنص فى الفقرة (٤) من المادة سالفة الذكر على أن تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد انشأ لكل من توافر فى شأنه الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخوله البقاء فى الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منـذ العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قائمة ولم يتغير مركزه الوظيفى بانتهاء خدمته فى احدى هذه الوظائف بأخذ اسباب ترك الخـدمة واعادة تعيينـه .

وعلى ذلك فان المستخدمين والعمال المعينين قبل أول يونيو سـنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين تقضى لوائح توظفهم بانتهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القـانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التى كانت مقررة لهم ولا يتركون الخدمة الا عند بلوغهم السن المقررة فى تلك

اللوائح ولا يغير من ذلك نقلهم الى درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم فى هذا الشأن التى نصت على أن تنتهى خدمة العاملين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

واذا لم تكن للمعينين بمكافآت شاملة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها فان خدمتهم بعد وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المستخدمين والعمال المعينين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التى كانت تقررها لهم لوائح توظفهم عند نقلهم الى درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

أما المعينون بمكافآت شاملة فلم تكن ثمة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها وعلى ذلك فان خدمتهم عند وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ١٠٤٧ فى ١٩٦٧/٩/٢٨) .

قاعدة رقم (٩)

المبـدأ :

سن الاحالة الى المعاش ــ المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ــ نصها على انهاء خدمة العاملين المنتفعين به عند بلوغهم سن الستين ــ احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم بعد هذه السن بحقهم فى البقاء فى الخدمة الى السن التى كانت

تحددها لوائح توظفهم ــ سريان هذا الحكم على العاملين باليومية الموجودين عند العمل بالقانون المذكور الذين كانت لوائح استخدامهم تجيز بقاءهم الى ما بعد الستين ــ اكتسابهم مركزا ذاتيا فى هذا الشان لا يؤثر فيه نقلهم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية تنفيذا للقانون او لمقتضيات حسن سير المرفق العام .

ملخص الفتــــوى :

قررت المــــادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لمـــــوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . اصلا عاما يسرى على العاملين المنتفعين بأحـكام هذا القــانون كافة ، مؤداة انهاء خدمتهم جميعا عند بلوغهم سن الســتين الا أن المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه الذين نقضى لوائح توظيفهم انهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة الى السن التى كانت تحددها لوائح توظفهم . كما استثنى العلماء الموظفين بمراقبة الشئون والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ بمصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فنص فى الفقرة (٤) من المادة سالفة الذكر على أن تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد أنشأ لكل من توافر فى شــأنه الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القــانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيــا يخوله البقاء فى الخدمة بعــد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قائمة ولم يتغير مركزه الوظيفى بانتهاء خدمته فى احدى هــذه الوظائف بأحد أسباب ترك الخدمة واعادة تعيينه .

ولما كان العاملون الموجودون بالخدمة عند العمل بالقانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح استخدامهم حينذاك تجيز بقاءهم فى الخدمـــة الى ما بعــد سن الستين يكسبون مراكز ذاتية تخولهم الحق فى البقاء فى الخدمة فانهم يحتفظون بهــذه الميزة بعد نقلهم الى كادر آخر تنفيــذا لأحكام القانون أو تنفيذا لمقتضيات حسن سير المرافق العامة ولا يفقــدون

حقهم المكتسب فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الســتين وذلك استنادا الى ما تقضى به المادة ١٣ من القانون سالف الذكر وعلى ذلك فان العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزى للمحاسبات والذين كانوا بالخدمة قبل الاول من يونية سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى ببقائهم فى الخدمة بعد بلوغهم سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية فى ميزانية الجهاز العام الحالى ١٩٦٨/٦٧ يحتفظون بالميزة التى كانت لهم فى هــذا الشــأن ».

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزى للمحاسبات والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية فى ميزانية الجهاز عن العام التالى ١٩٦٨/١٩٦٧ والذين كانت لوائح توظفهم السابقة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تقضى ببقائهم فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى الوظائف المكتبية ».

(فتوى ٢٤٨ فى ١٩٦٨/٣/٤) .

قاعــدة رقــم (١٠)

المبــدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين — نصها على انهاء خدمة العاملين المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين — احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة حتى بلوغ السن المقررة فى لوائح توظيفهم — العاملين المنتمين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء فى الخدمة

حتى سن الخامسة والستين ولا يحول دون اهدار ما اكتسبوه من حقـوق فى هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة فى الميزانية فى تاريخ لاحق لذلك أو نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة فى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية — اساس ذلك أن هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص فى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فلا يجوز اهدارها الا بأداة مماثلة كما أن تطلب بقاء العامل على حاله كمناط لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم يتطلبه المشرع ويتنافى مع ما تقتضيه طبيعـة المركز اللائحى للموظف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسبما تقتضيه المصـلحة العامـة .

ملخص الفتـوى :

ان المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمـالها المدنيين والمعمول به اعتبار من أول يونية سنة ١٩٦٣ تنص على أنه « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمـالها المدنيين بأحكام القانون المرفق » وأن المادة ١٣ من هذا القانون تنص على أن « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ..... وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغى تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ..... واخيرا نصت المادة (٧١) من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ......

ومفاد هذه النصوص أن المشروع قرر اصلا عاما يسرى على المنتفعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه مؤداه انهاء خدمتهم عند

بلوغهم سن الستين الا انه خروجا على هذا الاصل العام واستثناءا منـه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فى أول يونية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم الحق فى البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظيفهم ، ويفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ومن حيث ان انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمـة الخارجين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من أسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية أو فقد اهلية التوظف وذلك استنادا الى لفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التى نصت على أن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المـالية بالبقاء فى الخدمة الى سن السبعين » والكتاب رقم ٢٣٤ — ٩ — ٥٣ فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذى ينص على أن السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجين عن هيئة العمال هى سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١/٦/١٩٥٠ وهذا هو ما استقرت عليه أحكام القضاء الادارى (احكام المحكمة الادارية العليا فى الطعون ١٢٦٣ لسنة ٢ ق عليـا بجلسـة ٨/١٢/١٩٥٦ ، ٣٥ لسنة ٣ ق عليـا بجلسـة ١٠/١١/١٩٥٨ وأحكام محكمـة القضـاء الادارى فى الدعـاوى أرقـام ٣٣ لسنة ٦ ق بجلسـة ٢٧/٤/١٩٥٣ ، ٧٧٣ لسنة ٦ ق بجلسة ٥/٤/١٩٥٣ ، ١٤٦٦ لسنة ٦ ق بجلسة ١٥/٤/١٩٥٤) وما انتهى اليه قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٢ ملف رقم ٨٦/٤/٤١٠) .

ومن حيث انه ترتيبا على ذلك فان العـاملين المنتمين الى أى من الطوائف المتقدمة والموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء فى الخدمة حتى سن

الخامسة والستين ولا يحول دون اهدار ما اكتسبوا من حقوق فى هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة فى الميزانية فى تاريخ لاحق لذلك أو نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة فى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية اذ ان هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص فى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فلا يجوز اهدارها الا بأداة مماثلة وعلى ذلك فان تطلب بقاء العامل على حاله كمناط لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم يتطلبه المشرع يتنافى مع ما تقتضيه طبيعة المركز اللائحى للموظف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسبما تقتضيه المصلحة العامة وفى حدود القانون خاصة وانهم قد رتبوا حياتهم المعيشية على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية تخول لهم البقاء فى الخدمة لسن الخامسة والستين ، ولا مراء فى أن وضع العامل المؤقت على درجة دائمة أو نقل العامل الدائم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية أمر اقتضته أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد أخذ بهذا النظر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ فى ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ بتنظيم قواعد مد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت المادة (١) منه على أن « تمد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو بلوغ سن الخامسة والستين أيهما أقرب مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار أو يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/١ من الفئتين الآتيتين :

(أ) العاملين المعينين بمكافأة أو أجر شامل ثم وضعوا على درجات وفقا للتأشيرات الواردة بقرارى رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .

(ب) العاملين الذين كانوا يشغلون وظائف عمالية ونقلوا الى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية . كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٧٣ لسنة ١٩٧١ ونص فى المادة (١) منه على أن « تمد خدمة العاملين المعاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى التاريخ الفعلى لانتهاء خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ — العاملون بمكافأة أو أجر شامل .

٢ — العاملون على درجات نقلا من المكافآت أو الاجر الشـــامل .

٣ — العاملون على درجات فنية أو مكتبية نقلا من وظائف عمالية .

ويبين من ذلك اتجاه المشرع الى الابقاء على الميزة المقررة للعاملين المنوه عنهم فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فى حالة وضعهم على درجات دائمة أو نقلهم الى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين المشار اليهم الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذين كانت تقتضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين يظلون فى الخدمة حتى بلوغ هذه السن ولو وضعوا على درجات بعد ذلك أو تم نقلهم الى مجموعتى الوظائف الفنية أو المكتبية .

(فتوى ٣٠٩ فى ١٩٧٥/٦/١٩) .

قاعـــدة رقـــم (١١)

المبـــــدا :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين — نصها على انهاء خدمة العاملين المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين — احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة حتى بلوغ السن المقررة فى لوائح توظفهم — احتفاظ الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعـــد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف آخرى لا يتمتع شاغلوها بها — انتهاء خدمة العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعا لنقل درجاتهم فى الميزانية ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتـــوى :

انه وان كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصـــدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ،

تنص على أنه « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين :.

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظفهم انهاء خدمتهم بعد السن المذكورة ... » .

ومفاد ذلك أن قانون التأمين والمعاشات المذكور قد أنشأ للعاملين الذين عينوا قبل أول سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم الحق فى البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظفهم ، ويفيد من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولا يمس هذه الميزة صدور قانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى نص فى المادة الثانية على الغاء قرارى مجلس الوزراء فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ فى شأن كادر العمال والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة الذى نص فى الفقرة ثانيا من المادة الاولى على أن تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك وفقا للقواعد وبالشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ثم نقل عمال اليومية الى الدرجات المعادلة الواردة بالجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ذلك أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نص فى المادة ٧٨ على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ... » .

ومن ثم يكون صحيحا ماانتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٧/٩/٢٠ من أن المستخدمين والعمال المعينين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التى كانت تقررها لهم لوائح توظفهم عند نقلهم الى درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

الا أن مناط احتفاظهم بهذه الميزة هو بقاؤهم فى وظائفهم العمالية بحيث اذا نقلوا منها الى وظائف أخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هذه الميزة فانهم يخضعون للقاعدة العامة بانهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم أو اقتضته أوضاع الميزانية ذلك أن حق هذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة فى شأن سن التقاعد للعاملين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قيدا على جهة الادارة فى نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك أوضاع الميزانية أو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك أن النقل قد شرع للمصلحة العامة وبغرض تسيير المرفق العام .

لهذا رأت الجمعية العمومية العدول عن فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ وانتهى رأيها الى أن الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فان العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعا لنقل درجاتهم فى الميزانية تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٨٦ فى ١٩٦٩/١/٢٥) .

قاعــدة رقــم (١٢)

المبــــدأ :

تعيين عامل يومية طبقا لاحكام كادر العمال — نقله الى وظيفـــة مستخدم بالدرجة التاسعة المقرر لها الربط المالى ٧٢/٣٦ اعتبارا من سنة ١٩٥١ — القاعدة العامة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين — الاستثناء من القاعدة ورد بالمادة ١٣ من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال فتنتهى خدمتهم ببلوغهـــم سن الخامسة والستين — نقل العامل من كادر عمال اليومية الى سلك الموظفين الدائمين قبل ١٩٦٣/٧/١ — من تاريخ النقل يعتبر موظفا دائما تنتهى خدمته ببلوغ سن الستين سواء بالنسبة لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين المدنيين بالدولة — لا يغير مما سبق تسمية الوظيفة المنقول اليها بانها وظيفة مستخدم — لا عبرة بكون الدرجة المنقول اليها العامل مؤقتة لان المصرف المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر فى وصف العامل بانه دائم طالما لم يخضع لاى من الاستثناءات المقررة فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ملخص الحكم :

ان الثابت من ملف خدمة السيد/ .... انه كان عاملا باليومية من الخاضعين لاحكام كادر العمال ، وبعد حصوله على شهادة الابتدائية سنة ١٩٥١ نقل الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقررة لها الربط المالى ٧٢/٣٦ وذلك اعتبارا من ١٩٥١/٨/١٩ ثم ارجعت أقدميته فى هذه الدرجة الى ١٩٥١/٨/١ طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٢/٥/١٤ ، ثم نقل الى وظيفة فراز وكاتب على الالة الكاتبة بالمرتبة الخامسة المقرر لهـــا الربط المالى ١٨٠/٨٤ اعتبارا من ١٩٥٩/٥/١ طبقا للائحة موظفى هيئة السكك الحديدية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ثم نقل الى الدرجة التاسعة اعتبارا من ١٩٦٦/٧/١ طبقا للقانون رقـــم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة ، ثم رقى الى الدرجـــة الثامنة اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ ثم أحيل الى المعاش لبلوغه سن الستين فى ١٩٧٥/١٢/٣٠ .

ومن حيث ان السن المقررة لانتهاء الخدمة قررت لاول مرة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التى حلت محله وهى كقاعدة عامة سن الستين ، وهذه القاعدة ترد عليها عدة استثناءات جاء بها قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واحالت اليها قوانين العاملين المدنيين بالدولة المشار اليها ، اما قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة خلوا من تحديد السن التى تنتهى بها الخدمة وكذلك الشأن فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفى هيئة السكك الحديدية ، وكانت السن المذكورة محددة فى قوانين المعاشات أرقام ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و٤١٣ لسنة ١٩٥٣ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهى سن الستين للموظفين والمستخدمين الدائمين وسن الخامسة والستين للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال .

ومن حيث انه وقد نقل السيد/ ...... من كادر عمال اليومية الى سلك الموظفين الدائمين قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة ، ثم طبقت عليه أحكام هذا القانون من ١٩٥٢/٧/١ واحكام لائحة موظفى هيئة السكك الحديدية من ١٩٥٩/٥/١ وأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة من ١٩٦٤/٧/١ ، وأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الذى حل محله ، فانه من تاريخ نقله الى الدرجة التاسعة من ١٩٥١/٨/١ يعتبر موظفا دائما وبهذه الصفة تنتهى خدمته فى سن الستين سواء طبقا لاحكام قوانين المعاشات أو قوانين العاملين المدنيين بالدولة ، ولا يغير مركزه القانونى شيئا تسمية الطبقة التى عين عليها سنة ١٩٥١ بانها وظيفة مستخدم لان هذا اللفظ مرادف لكلمة موظف سواء فى قوانين المعاشات او فى القواعد المنظمة للوظائف العامة فى ذلك الحين ، ولا يمكن ان ينصرف أو يدل على اصطلاح المستخدم الخارج عن الهيئة الذى اتى به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة لان النقل اليها كان سابقا على نفاذ هذا القانون من جهة ولان النقل الى نظام موظفى هيئة السكك الحديدية تم سنة ١٩٥٩ بعد نفاذ هذا القانون ، وقد وضع السيد/ .... على المرتبة الخامسة طبقا لهذه اللائحة وهى مخصصة للموظفين الدائمين ، أما المستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال فقد افردت لهم هذه اللائحة نظاما

خاصا يصدر به قرار لاحق • ولا عبرة بكون الدرجة التى نقل اليها سنة ١٩٥١ من الدرجات التاسعة المؤقتة وبذلك تكون مصرفا ماليا فقط للوظيفة التى نقل اليها لان المصرف المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر فى وصف العامل بانه دائم ، طالما ان أيا من الاستثناءات المقررة فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق عليه ، ولا حجة فى تمسك السيد/ المذكور بفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر فى ١٩٧٧/٦/٢٠ بأحقية المستخدمين والعمال العاملين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به فى البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، لانه فى تاريخ العمل بالقانون المذكور لم يكن من المستخدمين أو العمال ، وانما كان من الموظفين الدائمين الذين تنتهى خدمتهم فى سن الستين طبقا لقوانين المعاشات المتعاقبة بدءا من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ .

ومن حيث انه وقد ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى شأن السن المقررة لانتهاء الخدمة بالنسبة الى السيد/ .... ، ويتعين لذلك الحكم بالغائه ، وبرفض الطعن المقام من السيد/ المذكور امام محكمة القضاء الادارى الدائرة الاستئنافية برقم ٣٧٨ لسنة ٩ قضائية ، والزامه بمصروفات الطعن فى الدرجتين .

(طعن ١٢٤٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٦/١٢) .

قاعــدة رقــم (١٣)

المبــدأ :

السن المقررة لانهاء خدمــة العاملين بالشركات التابعــة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية هى ستون سنة طبقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ مع افادتهم من الاستثناء الوارد فى المــادة السادسة من هذا القانون (احقية المؤمن عليه فى الاستمرار بالعمل بعد سن الستين اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش) بالشروط والضوابط المنصوص عليها فى هذه المادة — اساس ذلك انه يترتب على صيرورة عمال المصانع الحربية من العاملين بالشركات التابعة

للمؤسسات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ انخراطهم فى نظام قانونى جديد ومن ثم تنحسر عنهم كل من أحكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك أحكام قانون التامين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المرد فى تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى ما يقضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتــــوى :

يبين من تقصى المراحل المختلفة التى مر بها النظام القانونى للعاملين بالشركات التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وصناعات الطيران انه طبقا للمادة ١٥ من القانون رقم ٦١٩ لسنة ١٩٥٣ بانشاء مجلس ادارة المصانع الحربية أصدر مجلس الادارة بالقرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٣ لائحة خاصة بموظفى تلك المصانع ، كما أصدر بالقرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٤ لائحة اخرى خاصة بعمالها الدائمين .

ونصت المادة ٦٦ من هذه اللائحة الاخيرة على أن السن المقررة لترك الخدمة ٦٥ سنة ولمجلس ادارة المصانع مدها بحيث لا تجاوز ٧٠ سنة ، وظل العمل بهذه اللائحة قائما الى ١٩٦٤/٦/٣٠ تاريخ اليوم السابق على تحويل هذه المصانع الى شركات اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ ، ومن ثم تكون العبرة بنص المادة ٦٦ المشار اليها فيما يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة بالنسبة اليهم ويفيد هؤلاء العمال من هذا النص حتى بعد خضوعهم لقانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وذلك عملا بنص المادة ١٣ من هذا القانون ، الا أنه اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ فقد تم تحويل هذه المصانع الى شركات وبالتالى انخرطت فى عداد الشركات التابعة للمؤسسات العامة حيث كان يسرى على العاملين بها فى ذلك الوقت أحكام لائحــة العاملين بالشركات التابعين للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ التى كانت تنص المادة الاولى منها على أن «يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لاحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاءا بالنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءا متمما لعقد العمل » ولم يرد فى هذا النظام أى حكم يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة . الا أن قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

نص فى المادة ٨١ منه معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ على عدم جواز انهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل ، وان قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى خضع العاملون المشار اليهم لاحكامه اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ بمقتضى نص المادة الثانية منه والمادة الاولى من لائحة العاملين بالشركات آنفة الذكر نص فى المادة ٧٧ منه على أن « يستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين ... » كما أن المادة السادسة من مواد اصدار هذا القانون الاخير نصت على أن يكون للمؤمن عليه الحق فى الاستمرار بالعمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادرا على ادائه اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها مائة وثمانون شهرا على الاقل ولا يسرى حكم هذه الفترة بعد آخرديسمبر ١٩٧٦ ، ولم يتضمن قانون التأمينات نصا يخول العامل البقاء فى العمل بعد هذه السن الا فى حدود أحكام المادة السادسة المنوه عنها .

وترتيبا على ما تقدم فانه يترتب على صيرورة عمال المصانع الحربية من العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ انخراطهم فى نظام قانونى جديد غير النظام السابق ومن ثم تنحسر عنهم كل من أحكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك احكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المراد فى تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى ما قضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقد حددها بستين سنة وخول العامل الحق فى الاستمرار فى العمل بعد هذه السن بالشروط المنصوص عليها فى المادة السادسة سالفة الذكر .

ومن حيث أنه لا يغير من هذه النتيجة الغاء العمل بلائحة العاملين بالشركات المشار اليها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار لائحة نظام العاملين بالقطاع العام وخضوع العاملين المشار اليهم لاحكامها ثم خضوعهم بعد ذلك لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذلك انه يبين من استعراض أحكام كلا النظامين المشار اليهما أن المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ حددت من بين أسباب ترك الخدمة بلوغ سن الستين واستثنت من ذلك (أ) العاملين الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون الى نهاية هذه المدد كما رددت ذات الاستثناء المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والذى حل فى التطبيق محل القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه اذ نصت هذه المادة كذلك على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين واستثنت من ذلك من تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون الى نهاية هذه المدد . ومقتضى اعمال الاستثناء الوارد فى كلا النظامين المتعاقبين فى شأن العاملين المعروض حالاتهم وهم من العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية فان ما نص عليه هذا القانون من تخويل العامل حق البقاء فى الخدمة بعد سن الستين بالشروط الواردة فى المادة (٦٠) من مواد اصداره يظل ساريا فى ظل العمل بهذين النظامين على التعاقب وغنى عن البيان انه ليس مؤدى تطبيق الاستثناء المشار اليه هو افادتهم من الاستثناء الوارد فى المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اذ سلف البيان أن أحكام هذا القانون انحسرت عنهم من تاريخ صيرورتهم من العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ وانخراطهم بالتالى فى عداد العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية ومن ثم تكون العبرة فى شأنهم بالاستثناء الوارد فى هذا القانون الاخير دون الاستثناء الوارد فى المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

كما يغير منها كذلك الغاء العمل بكل من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى اذ نصت المادة (١٨) منه على أن من بين أحوال استحقاق المعاش بلوغ المؤمن عليهم سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به وأبقت المادة (١٦٤) منه على الاستثناءات الواردة على انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين ومن بينها الاستثناءات التى كان منصوصا عليها فى المادة (١٣) من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما وتلك المنصوص عليها ، وبتطبيق ذلك على هؤلاء العاملين فانه لما كان السن المقررة لترك الخدمة وفقا لنظام توظفهم الحالى وهو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ستين سنة مع تخويل العامل الحق فى البقاء فى الخدمة بعد هذه السن وفقا لحكم المادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على ما سلف البيان فان هذه الاحكام هى الواجبة التطبيق .

ولا وجه اخير للقياس فى حالات العاملين الذين صدرت فى شأنهم فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى الجلسات ١/٢٩ ، ١٩٧٥/٦/٤ ، ١٩٧٦/١/١٥ ببقائهم فى الخدمة لسن الخامسة والستين فهم من الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة المعاملين بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك لاحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هى ستون سنة مع افادتهم من الاستثناء الوارد فى المادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بالحدود والضوابط السابق ايضاحها .

(فتوى ٣٦٨ فى ١٩٧٦/٥/٢٣) .

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعا لالغاء هذه المصلحة — خضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ — حرمانهم من شرط الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررة لهم فى ظل كادر العمال والتى كانت تخولهم البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين — انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتـــوى :

ان عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعا لالغاء هــذه المصلحة ، واذ ترتب على ذلك خروجهم من نطاق تطبيق كادر العمال وقانون العاملين بالدولة وخضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام ، فقد استطلعت المؤسسة رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزى للتنظيم الادارة والمحاسبات فى تحديد السن التى تنتهى بها خدمة هؤلاء العاملين ، فرأت ادارة الفتوى المذكورة انه ما دام هؤلاء العاملون قد نقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بميزة البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فان مدة خدمتهم تنتهى ببلوغ سن الستين .

وتبدى وزارة النقل أن هذا الرأى مؤداه انهاء خدمة هؤلاء العاملين فى سن الستين فى حين ان زملائهم بالمجموعة العمالية بالحكومة يبقون الى سن الخامسة والستين .

ومن حيث أن المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات الصـــادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك : (أ) المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون والذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين » .

ومن حيث انه سبق لهذه الجمعية العمومية ان رأت بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يناير ســـنة ١٩٦٩ أن مفاد هـــذا النص أن القانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ أنشأ للعاملين الذين عينوا قبل العمل بأحكامه مركزا ذاتيا يخولهم الحق فى البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين على أن مناط الاحتفاظ بهـــذه الميزة هو بقاء العمال فى وظائفهم العمالية بحيث اذا نقلوا منهـــا الى وظائف اخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هـــذه الميزة . فانهم يخضعون للقاعدة العــــامة بانهاء الخدمة عند بلوغ سن الستين ، سواء كان النقل بناء على طلبهم أو تضمنته أوضاع الميزانية . ذلك أن حق هـــذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العـــامة المقررة فى شـــأن التقاعد للعاملين كافة . والاســـتثناء

يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن أن تكون هـذه الميزة قيدا على جهة الادارة فى نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية أو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك ان النقل شرع للمصلحة العـامة وبغرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث ان الثابت فى الحالة المعروضة أن بعض عمـال اليومية بمصلحة الطـرق والكبارى الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر العمـال . نقلوا الى المؤسسة المصرية العـامة للطرق والكبارى تنفيذا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ لسـنة ١٩٦٢ بانشـاء المؤسسة المذكورة . وقد خضع هؤلاء العمال بعـد نقلهم الى المؤسسة لأحكام نظـام العاملين بالقطـاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ وهـذه اللائحة لا تفرق بين الوظائف المختلفـة فى حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص . ومن ثم فانهم يكونون قد فقدوا شرط الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررة لهم فى ظل كـادر العمال والتى كانت تخولهم البقـاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأصبحوا خاضعين لحكم المـادة (٧٥) من نظـام العاملين بالقطـاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ المشار اليه التى تنص على أن « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ ـ بلوغ سن الستين ، ويستثنى من ذلك : (أ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون الى نهاية هـذه المدد فتنتهى خـدمتهم فى سن السـتين » وغنى عن البيان أنهم لا يفيدون من الاستثناء المقرر فى هذه المـادة ما داموا قد فقدوا الحق فى الاحتفاظ بالميزة المقررة فى قانون المعاشات بنقلهم الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بهذه الميزة .

لهـذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العمال الذين نقلوا من مصلحة الطرق والكبارى الى المؤسسة المصرية العـامة للطرق والكبارى ، تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٣٢٢ فى ١٩٧٣/٤/٤) .

قاعدة رقم (١٥)

المبـــــدأ :

العاملون بمرفق سكك حديد الدلتا الذين عينوا بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقى من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون بها ببعض الهيئات العامة — انتهاء خدمتهم فى سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ولم ينقلوا منها الى وظائف أخرى تنتهى خدمة شاغليها فى سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على أنه « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظفهم انهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ — المنتفعون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم قبل السن المذكور .

٤ — العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء المدرسون بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .... » .

وأن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين

المدنيين يقضى فى المــادة ٧٨ بأنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المــادة ١٢ من قانون التــأمين والمعاشات لموظفى الــدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصــادر بالقانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ..... » .

ومفاد ذلك أن الأصل هو انتهاء خدمة العاملين ببلوغهم السن القانونية المقررة لترك الخدمة وهى سن الستين : الا أنه استثناء من ذلك وبالنسبة الى بعض فئات من العاملين الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغهم السن المذكورة ، فقد استثنى القانون هــذه الفئات من القاعدة العــامة فى بلوغ سن التقاعد وسرى فى شأنها فى هذا الخصوص اللوائح السابقة على العمل به والتى كانت مطبقة عليها .

ومن حيث أنه بالنســـبة الى العاملين بمرفق سكك حديد الدلتا فان علاقتهم أصلا بشركة سكك حديد الدلتا كانت تخضع للأحكام الواردة فى مجمــوعة الأوامر المستديمة التى أصدرتها الشركة المذكورة كما تخضع ايضا لأحكام قانون عقــد العمل الفردى فى المســائل التى لم يرد ببيان حكمها نص فى المجموعة المشــار اليها وفى المســائل التى تكون أحكام قانون عقــد العمل أكثر فائدة ، وقد خلت مجموعة الأوامر المستديمة من تحــديد سن معينة لانتهاء الخدمة وعلى هــذا يتعين الرجوع الى أحكام قانون العمل الفردى لمعرفة سن التقاعد بالنسبة الى الخاضعين لأحكامه .

ومن حيث أن قانون العمل الصــادر به القانون رقم ٩١ لســـنة ١٩٥٩ قد خلا أول الأمر من النص على سن معينة للتقاعد ، الا أنه بتاريخ ١٧ من مايو ســـنة ١٩٦٢ صدر القانون رقم ٩٤ لســـنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٩١ لســـنة ١٩٥٩ بحيث أصبح نص الفقرة الأولى من المــادة ٨١ من هــذا القانون الأخير كالآتى « ينتهى عقــد العمل بوفاة العــامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمــل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما أو مددا متفرقة تزيد فى جملتها على مائتى يوم خلال ســنة واحدة وذلك مع عدم الاخلال بالأحكام الخاصة بتأمين اصابات العمل ، ولا يجوز انهاء العقد للتقاعد من جانب صــاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل » .

وقد عمل بهـــذا التعديل اعتبـــارا من تاريخ نشر القانون رقم ٩٤ لســـنة ١٩٦٢ فى الجريدة الرسمية فى ٢١ من مايو ســـنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يؤخذ مما تقدم أن العاملين بمرفق سكك حديد الدلتا لم تكن لوائح توظفهم تقضى بانهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغ سن الستين ومن ثم لم يكن لهم أصل حق فى الافادة من الاستثناء الوارد بالمـــادة ١٣ من القـــانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ عندما أعمل فى شـــأنهم أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لســـنة ١٩٦١ بشـــأن تصفية ما بقى من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون ببعض الهيئات العـــامة ، وتم تعيينهم فى المراتب أو الدرجات الخالية ببعض الهيئات العـــامة طبقا للمادة الثانية من هـــذا القرار التى نصت على أنه « يعين بالهيئـــة العامة لشـــئون الســـكك الحديدية ، والهيئـــة العامة للبريد والهيئـــة العامة للمواصلات السلكية باقليم مصر ، الموظفون والمستخدمون والعمال الذين يعملون بمرفق سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية .

ويكون تعيين هؤلاء الموظفين والمســـتخدمين والعمـــال فى المراتب أو الدرجات الخالية بميزانيات هـــذه الهيئات . والتى تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية أو المهن التى يشتغلون بها ... » .

وانما يفيد من هـــذا الاستثناء من تم تعيينه منهم فى الهيئات المشار اليها على احدى درجات كادر العمال قبل أول يونيو ســـنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ وكان موجودا بالخدمة فى هـــذا التاريخ محتفظا بوظيفته العمالية ويســـتمر استفادته من هـــذه الميزة مادام فى الوظائف العمالية التى تقررت لها هـــذه الميزة اصلا قبل صـــدور هذا القانون بحيث اذا نقل منهـــا الى وظيفة أخـــرى ما كان شاغلها يفيد من هـــذه الميزة فانه يخضع للقاعدة العامة بانتهاء الخدمة ببلوغ سن الســـتين سواء كان هـــذا النقل بناء على طلبه أو اقتضته أوضاع الميزانية أو دعت اليه المصلحة العامة ذلك أن حق عمـــال اليومية فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العـــامة المقررة فى شأن سن التقاعد للعـــاملين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس

عليه وهو ما انتهت اليه الجمعيـة العمومية فى نفس الجلسـة بالنسبة للسن الذى ينتهى فيه خدمة العاملين الذين ينقلون من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمرفق سكك حديد الدلتا الذين عينوا بالهيئة العـامة لشئون السكك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العـامة للمواصلات السـلكية واللاسلكية طبقـا للقرار الجمهورى رقم ٤٤١ لسـنة ١٩٦١ تنتهى خدمتهم فى سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمـال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ ولم ينقلوا منها الى وظائف أخرى تنتهى خـدمة شاغليها فى سن الستين .

(فتوى ٧٣ فى ١٩٦٩/١/٢٢) .

قاعـدة رقـم (١٦)

المبـدأ :

المـادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ — نصها على انهاء خدمة العاملين المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين — احتفاظ الموظفين والمستخدمين والعمـال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بها — عاملون بالمؤسسة المصرية العامة للكهرباء — انتهاء الخدمة — العمال الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر عمـال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المذكورة — انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان الجمعية العمومية سبق أن أفتت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٢ من يناير سـنة ١٩٦٩ بأن قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ ينص فى المـادة ١٣ منه على أن « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هـذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمـــال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهـــذا القـــانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهـــاء خدمتهم عنـــد بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم بعد السن المذكورة ... » .

ومفاد ذلك ان هـــذا القانون قد أنشأ للعاملين الذين عينوا قبل أول يونيو ســـنة ١٩٦٣ (تاريخ العمـــل به) مركزا ذاتيا يخولهم الحق فى البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقـــررة فى لوائح توظفهم ويفيـــد من هـــذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عنـــد بلوغهم سن الخامسة والستين .. واستطردت الجمعية العمومية موضحة أن مناط الاحتفاظ بهـــذه الميزة لعمال اليومية هو بقاؤهم فى وظائفهم العمالية ، بحيث اذا نقلوا الى وظائف أخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هـــذه الميزة ، فانهم يخضعون لقاعدة العامة بانهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هـــذا النقل بناء على طلبهم أو اقتضته أوضاع الميزانية ، ذلك ان حق هـــذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعـــد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة فى شأن سن التقاعد للعاملين كافة ، والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ، ولا يمكن أن تكون هـــذه الميزة قيدا على جهة الادارة فى نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك أوضاع الميزانية أو كان ذلك بنـــاء على طلب العامل ، ذلك ان النقل قد شرع للمصلحة العامة وبغرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث أن اعادة تنظيم وزارة القوى الكهربائية بالقرار الجمهورى رقم ١٤٧٥ لســـنة ١٩٦٤ ترتب عليـــه نقل وتوزيع موظفى وعمال المصالح والمؤسسات والادارات الملحقة بهذه الوزارة الى المؤسسات التى استحدثت والمشار اليها آنفا ، ومن هؤلاء عمال كانوا فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ من الخاضعين لاحكم كادر عمال الحكومة ، وقدخضع هؤلاء العمال بعد نقلهم الى هـــذه المؤسسات لاحكام لائحة نظام العاملين بالشركات الصادرة بلقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لســـنة ١٩٦٢ (والتى طبقت على المؤسسات العـــامة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لســـنة ١٩٦٣) ثم خضعوا

لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وكل من هاتين اللائحتين لا تفرق بين الوظائف المختلفة فى حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ، ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص من هذه الناحية ؛ ومن ثم فان هؤلاء العاملين بنقلهم الى المؤسسات المذكورة فقدوا مناط الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررة لهم طبقا لأحكام كادر العمال والتى كانت تخولهم البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، وأصبحوا يخضعون للقاعدة العامة المقررة فى هذا الشأن .

ومن حيث انه لا ينال من النتيجة المتقدمة ما تنص عليه المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام من ان العاملين الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى بعد سن الستين يستمرون الى نهاية هذه المدد ، ذلك ان قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذى يسرى على العاملين المذكورين ، فيما نص عليه من الاستثناء المشار اليه لا ينشىء بذاته حقا مباشرا للعامل فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين ، وانما هو رهين يكون العامل فى وظيفة تقرر لوائحها هذه الميزة ، وقد تقدم أن نظام العاملين بالقطاع العام لا يتضمن نصا خاصا أو استثنائيا فى هذا المجال يخرج هؤلاء العاملين من القاعدة العامة التى تقرر انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ والتى خلصت الى ان الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فان العمال الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للكهرباء تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٤٩٨ فى ١٩٧١/٥/٢٧)

(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسه والستين :

قاعـــدة رقـــم (١٧)

المبــــــدأ :

العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف — انتهاء خدمتهم عند بلوغ سن الخامسة والستين لا سن الستين .

ملخص الحكم :

تنص المـــادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لســـنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين على انه « مع عدم الاخلال بحكم المـــادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ والمـــادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لســـنة ١٩٥٤ المشار اليهما تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هـــذا القانون عنـــد بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين ، وقد أوردت المذكرة الايضاحية لهذا القانون تفسيرا لحكم هذه المـــادة جاء فيه ما يلى : « حدد المشرع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتفعين بأحكامه وقد أورد المشرع استثنائين من القاعدة المتقدمة الأول خاص بالوزراء ونواب الوزراء حيث رخص فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين فى المعاش ، والثانى خاص بالعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية حيث رخص أيضا فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين حتى بلوغهم سن الخامسة والستين فى المعاش وذلك اتساقا مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لســـنة ١٩٥٤ من انتهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين كما روعى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف وقد حـــدد نسبة الاقتطاعات من مدة الخدمة بعد سن الستين فى الأحوال المتقدمة بواقع ٩٪ سواء بالنسبة الى الموظفين أو الخزانة العامة او الأزهر ومعاهدة الدينية أو وزارة الأوقاف ، وواضح من صياغة نص المـــادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لســـنة ١٩٥٦

آنف الذكر فى ضوء ما جاءت به المذكرة الايضاحية من تفسير أن واضع التشريع قد حدد استثناء من الاصل العام — السن التى يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم فى ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون الى المعاش فى هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ واذن فلا يقبل بعد اذ سوى القانون فى المعاملة بين الطائفتين ، وطبق عليهما ذات الحكم ، أن يفسر النص آنف الذكر بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة أن الأمر فى ذلك — مع أنه بطبيعته مما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازى للجهة الادارية تبقى منهم من ترى ابقاءه فى الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى اخراجه .

(طعن ١٢٠٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/١٣) .

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المستفاد من أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجى الازهر ومن فى حكمهم أنه متى تقرر بقاء العاملين المشار اليهم فى القانون المذكور فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فان مقتضى ذلك هو استصحابهم لاوضاعهم الوظيفية التى كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين لذات الوظائف التى كانوا يشغلونها فى ذلك الوقت وما يترتب على ذلك من آثار ومنها أحقيتهم فى التدرج الى الوظائف الاعلى — يستوى فى الافادة من ذلك من كان موجودا فى الخدمة ولم يكن قد بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجى الازهر ومن فى حكمهم تنص على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية

تنتهى خدمة العلماء خريجى الازهر وخريجى دار العلوم حملة الثانوية الادهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجى الاداب من حملة ثانوية الازهر من العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والعاملين بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وأعضاء الهيئات القضائية من خريجى الازهر عند بلوغهم سن الخمسة والستين » .

وتنص المادة الثانية منه على أن « يسرى حكم المادة السابقة على الطوائف المشار اليها فيما اذا كانوا فى الخدمة وقت العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الازهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها فى المادة السابقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على من تجاوزوا سن الستين وتقرر مد خدمتهم او اعادة تعيينهم بمكافاة شهرية شاملة تعادل الفرق بين المرتب الاساسى الذى كان يتقاضاه العامل وما يستحقه من معاش مضافا اليه اعانة غلاء المعيشة » .

وأخيرا تنص المادة الثالثة منه على أن « تعاد تسوية معاشات الذين انتهت خدمتهم لبلوغهم سن الستين أو اكثر ممن ورد ذكرهم بالمادة الاولى قبل العمل بهذا القانون وما زالوا قيد الحياة على أساس ... » .

ومفاد ما تقدم انه طبقا للمادة الاولى من هذا القانون والفقرة الاولى من المادة الثانية منه تنتهى خدمة العلماء خريجى الازهر وخريجى دار العلوم حملة الثانوية الازهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجى الآداب من حملة ثانوية الازهر وأعضاء الهيئات القضائية من خريجى الازهر لبلوغهم سن الخامسة والستين وذلك اذا كانوا فى خدمة احدى الجهات المحددة بالمادة الاولى فى تاريخ العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الازهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى بعد العمل بالقانون .

فاذا كان العامل قد تجاوز عند العمل بالقانون سن الستين فقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية على أنه يفيد من الحكم المتقدم اذا كان قد ،دت خدمته أو اعيد تعيينه بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين المعاش والمرتب رذلك قبل العمل بالقانون .

ومن حيث أنه متى تقرر بقاء العاملين من الطوائف المشار اليها فيما تقدم فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين استثناء من قواعد انهاء الخدمة عند بلوغهم سن الستين، فان مقتضى ذلك هـو استصحابهم لاوضاعهم الوظيفية التى كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين لذات الوظائف التى كانوا يشغلونها فى ذلك الوقت مع ما يترتب على ذلك من آثار ومنها أحقيتهم فى التدرج الى الوظائف الاعلى متى حل دورهـم فيها واستوفوا شروطها وذلك الى أن تنتهى خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والستين يستوى فى الافادة من ذلك من كان موجودا فى الخدمة ولم يكن قد بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ومن ثم فلا وجه للقول بأن من بلغ سن الستين ومدت خدمته أو اعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون تقتصر افادته على بقائه فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين بالحالة التى كان عليها قبله اذ أن هذا القـول ينافى نص الفقرة الثانية من المادة الثانية المشار اليها والتى نصت صراحة على سريان ذات الحكم المنصوص عليه فى المادة الاولى والفقرة الاولى من المادة الثانية على من مدت خدمته أو اعيد تعيينه بمكافأة ولا يتأتى اطلاق سريان ذلك الحكم عليهم الا بالتسوية بينهم جميعا فى كافة الآثار المترتبة على البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ومنها استصحاب الاوضاع الوظيفية التى كانوا عليها قبل بلوغ سن الستين وما يترتب على ذلك من نتائج على النحو السالف بيانه خاصة وان المشرع لو أراد المغايرة فى ترتيب الآثار بينهم لنص على بقاء كل منهم بالوضع الذى كان عليه عند العمل بالقانون اما وقـد نص باطلاق على سريان ذات الحكم عليهم فلا مناص من التسوية بينهم فى ترتيب الآثار طبقا لما تقدم .

كما انه لا وجه للقول بأن المشرع قصر افادة من بلغ سن الستين قبل العمل به على احقيته فى تسوية معاشه وفقا للاساس المنصوص عليه فى المادة الثالثة اذ ان هذا الحكم ينصرف الى من بلغ سن الستين ولم تمتد خدمته أو يعاد تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون على ما هو مستفاد من صياغة هذه المادة التى تقصر الافادة منها على من لا زالوا على قيد الحياة اذ أن تقييد حكمها بهذا القيد يجعل النص لا ينصرف الى غيرهم لان الموجودين لمد خدمتهم أو لاعادة تعيينهم بكافأة هم موجودون بالضرورة على قيد الحياة ومن ثم يكون النص بايراده هذه العبارة قد قصد من هم خارج الخدمة .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه لما كان العامل المعروض حالته يشغل وظيفة مدير عام وقت احالته الى المعاش فى ١٩٧٣/٢/٢٧ ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء باعادة تعيينه بمكافأة تعادل الفرق بين المرتب والمعاش مع الترخيص فى الجمع بينها وبين المعاش لمدة سنة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بعد بلوغه السن القانونية للاحالة الى المعاش ثم صدر الامر الادارى رقم ٣٧٠ لسنة ١٩٧٣ باعادة تعيينه وفقا لما تقدم اعتبارا من ١٩٧٣/٢/٢٧ ومن ثم يكون المذكور قد أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ والذى عمل به اعتبارا من ١٩٧٣/٤/١٥ تاريخ اليوم التالى لنشره الحكمى ويحق له بالتالى البقاء فى الخدمة لسن الخامسة والستين مع استصحاب حالته الوظيفية التى كان عليها قبل بلوغه سن الستين وأن يدرج فى الترقيات التى يحل دوره فيها متى كان مستوفيا شروطها .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيد/ .... فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها استصحابه لحالته الوظيفية التى كان عليها قبل بلوغه سن الستين وتدرجه فى الترقيات التى يحل دوره فيها متى استوفى سائر شروطها .

(فتوى ٢٩٣ فى ١٩٧٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١٩)

المبـــدأ :

الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف — سن تقاعدهم ومكافأتهم — سرد للقواعد التى تطبق فى هذا الشأن — وضع مجلس الاوقاف الاعلى بقراره فى ١٩٥١/٥/١٦ قاعدة بانهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين وصرف مكافآتهم طبقا للقواعد المقررة فى شأن الموظفين المؤقتين — سريان هـذه القاعدة على الموجودين فى الخدمة وقت صدور هذا القرار اذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم اذا رغبوا فى البقاء مدى الحياة للائحة النـــذور .

ملخص الحـــكم :

يبين من استعراض القوانين واللوائح المنظمة لتقاعد ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها والتى تحكم واقعة النزاع فى ١٥ من ابريل ١٩٠٩ صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية وقد نص فى المادة ٦٧ منه على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون الا على الموظفين والمستخدمين ...... المربوطة ما هياتهم ... فى ميزانية الحكومة العمومية على أن هذه الاحكام تسرى بصفة استثنائية على الموظفين والمستخدمين ..... فى المصالح الآتية : غير المندرجة فى ميزانية الحكومة ... كما تضمنت المـادة ٦٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ نصا مماثلا قضى بعدم سريان احكامه الا على الموظفين والمستخدمين المربوطة ماهياتهم فى ميزانية الحكومة العمومية وبسريان أحكامه بصـفة استثنائية على موظفى بعض المصـالح ومن بين هؤلاء الموظفين وزير ووكيل وباشمهندس وزارة الاوقاف ، أى أن أحكام القانونين المذكورين لا تسرى على ائمة المساجد بوزارة الاوقـاف وخطبائها ومدرسيها وتلك الاحكام التى تضمنت احالة الموظف أو المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الاحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد السبعين ، ومفاد ذلك أنه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة ، وهذا هو ما جرت

عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية — تمكنهم من اداء عملهم ، وفى أبريل سنة ١٩٢٨ اصدر مجلس الاوقاف الاعلى لائحة النذور للمساجد والاضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول شهر يناير سنة ١٩٢٨ وقد جاء بالمادة .. الثامنة من تلك اللائحة ما يأتى « ينشأ بالوزارة صندوق توفير لمستخدمى المساجد جميعا يودع فيه ما يرد من النذور والنقدية وما فى حكمها لتصرف منه مكافآت لهؤلاء المستخدمين عن مدد خدمتهم حسب النظام الذى يقرر له ..... ثم أصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ فى ١٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ متضمنا أحكام اللائحة المذكورة وقد نص بالبند الثالث منه على ما يأتى : « يتبع فى صرف المكافآت لمستخدمى المساجد ما يأتى : »

(أ) كل مستخدم بالمساجد والزوايا الخيرية التابعة للوزارة أمضى فى الخدمة سنة فأكثر وفصل لوفاته أو لعجزه عن القيام بعمله لشيخوخته أو مرضه يستحق مكافأة عن مدة خدمته تصرف له أو لورثته الشرعيين .

(ب) تحتسب هذه المكافأة باعتبارها هبة نصف شهر من آخر ماهية شهرية للمستخدم عن كل سنة قضاها بالخدمة بحيث لا تقل المكافأة عن جنيه واحد ولا تزيد عن ثلاثين جنيها .

. . . .

(جـ) اذا مضت مدة ستة اشهر ..... على فصل المستخدم ولم يطلبها هو ولا احد من ورثته يسقط حقه فيها .

وواضح من اللائحة والمنشور انه ليس ثمت سن معينة تنتهى عندها خدمة الامام أو الخطيب وانما تنتهى خدمته بوفاته او للعجز عن اداء عمله ونظرا لان بعض الائمة والخطباء والمدرسين وضعوا اخيرا على درجات بميزانية الاوقاف الخيرية والحرمين الشريفين فقد رأت الوزارة أن تحيل من يبلغ منهم سن السبعين الى التقاعد استنادا الى ان هذا السن هو الذى يحال فيه الى التقاعد امثالهم بالازهر على فهم أن قواعد الانصاف التى طبقت عليهم اذ تطلبت توافر شروط التعيين بالازهر بالنسبة لمن ينصف انما تعنى اعتزالهم الخدمة فى ذات السن التى يحال فيها امثالهم بالازهر رغم اختلاف المجالين ، مما حدا ببعضهم الى الالتجاء الى محكمة القضاء الادارى التى أصدرت حكمها

بتاريخ ٤ من يناير ١٩٥١ قاضيا بأحقية خدم المساجد فى البقاء بالخدمة مدى الحياة طالما كانوا قادرين على العمل ، وكانت الوزارة تنهى خدمتهم فى سن السبعين أسوة بزملائهم فى الازهر بينما تحبس عنهم المكافات المقررة لهؤلاء الزملاء فى تلك السن ، وعلى اثر صدور هذا الحكم عرض الامر بمعرفة قسم القضايا على لجنة شئون الموظفين بجلسة ١٩٥١/٤/٢٣ لاتخاذ اللازم لسد النقص الحاصل فى لوائح الوزارة بشأن عدم تحديد السن الذى يحال فيه الائمة والخطباء الى التقاعد باضافة مواد جديدة الى نصوص اللائحة الداخلية لتحديد السن وكذا وضع قواعد لمنح مكافآتهم عن مدة خدمتهم عند فصلهم وقد وافقت اللجنة على اضافة النصوص التالية الى اللائحة الداخلية :

١ — المساجد وعلماؤها ومدرسوها الذين يعملون على درجات بميزانية الاوقاف الخيرية والحرمين الشريفين يفصلون فى سن الخامسة والستين ويعاملون بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم عند الفصل هم وورثتهم من بعدهم وكذلك بالنسبة لشروط منح المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون وورثتهم .

٢ — ....

٣ — ائمة المساجد وعلماؤها وخطباؤها ومدرسوها ومن اليهم من خدمة الشعائر الدينية الحاليين المعينين على ميزانية الاوقاف الخيرية أو الحرمين الشريفين تطبق عليهم القواعد المنوه عنها فى الفقرتين السابقتين اذا أعطوا اقرارا كتابيا بقبولهم اياها ومن لم يعط الاقرار الكتابى تستمر معاملته بالنسبة للمكافأة طبقا لتعليمات الوزارة تنفيذا للائحة المذكورة الصادرة فى ١٩٢٨/٤/٢٥ على أن من يبقى بالخدمة بعد سن الخامسة والستين يحال على قومسيون طبى الوزارة بالكشف عليه طبيا لتقرير صلاحيته للخدمة من عدمه ...... وقد وافق مجلس الاوقاف الاعلى على هذه المذكرة بجلسته المنعقدة فى ١٩٥١/٥/١٦ .

ومن حيث انه يخلص من كل ما تقدم أنه لم يكن هناك سن معينة تنتهى عندها خدمة الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف ، حتى صدر قرار

مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٩٥١/٥/١٦ فوضع قاعدة مقتضاها انهـاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين وصرف مكافأتهم عند ترك الخدمة طبقاً للقواعد المقررة فى شأن مكافآت الموظفين المؤقتين على أن يسرى هـذا النظام على الائمة والخطباء الموجودين وقت صدور هذه القرار اذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم — اذا رغبوا فى البقاء مدى الحياة — للائحة النذور ، والحاصـل حسبما سبق بانه فى معرض سرد وقائع الدعوى أن مورث المدعين لم يختر المعاملة بقرار المجلس الاعلى المشـار اليه بل انه وقع اقرارا بقبوله البقاء فى الخدمة الى ما بعد الخامسة والستين وهذا الاقرار مقتضاه عدم ارتضائه الخضوع للقرار المذكور الصادر فى ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والذى يقضى بحتمية الفصل من الخدمة ببلوغ امام المسجد سن الخامسة والستين فهو لم يقتصر على عدم اعطائه اقرارا بقبول المعاملة بقرار ١٩٥١/٥/١٦ ، آنف الذكر بل تعداه الى اظهار رغبته فى عدم رضائه المعاملة بهذا القرار وايثاره المعاملة بأحكام لائحة النذور ومؤدى ذلك أنه أراد أن يظل خاضعا لاحكام لائحة النذور ، ولا حجة فى القول بأن من شأن هذا الاقرار أن تنقلب علاقة الموظف بالحكومة من علاقة لائحية الى علاقـة تعاقدية رهينة بارادة الموظف ، مما يهدرها ويبطل مفعولها لا حجة فى كل ذلك لان تخيير الائمة والخطباء بين قبول المعاملة بالقواعد الجديدة وبين الاستمرار فى المعاملة على مقتضى لائحة النذور انما هو تنفيذ لتلك القواعد التنظيمية فالتعديل الذى ارساه القرار الصـادر من مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٩٥١/٥/١٦ لم ينسخ لائحة النذور وانما فتح الباب أمام أئمة المساجـد وعلماؤها وخطباؤها ليختاروا التنظيم الجديد بشرط اعطائهم اقرارا كتابيا بقبولهم اياه ، ومن شأن هذا الاقرار الصريح أن يحالوا الى المعاش حتما ببلوغهم سن الخامسة والستين ، فى مقابل انقاص سنى خدمتهم مما كان عليه الحال من قبل خولهم هذا القرار الاحقية فى صرف مكافآت نهاية خدمتهم طبقا لما يعامل به الموظفين المؤقتين ولهم كذلك أن يختاروا البقاء خاضعين للائحة النذور ، وليس من شـأن هذا التخيير أن يبطـل القرار التنظيمى الصادر فى هذا الشأن فهو قرار صحيح منتج لآثاره الى ان يلغى أو يعدل بتنظيم آخر وهو ما لم يتحقق حتى وفاة مورث المدعيات على ما تقدم فان طلب المدعيات صرف المكافأة على وفق القواعد المقررة فى صرف مكافآت

الموظفين المؤقتين بمقولة ان الاقرار الذى وقعه مورثهن هو اقرار باطل ولا أثر له ، غير قائم والحالة هذه على أساس سليم من القانون متعين الرفض ، دون أن يغير من هذا النظر وفاة مورثهن قبل سن الخامسة والستين أو قبل أن يوقع عليه الكشف الطبى للتحقق من لياقته للخدمة طبيا ذلك أن الاحكام السابقة لم تكن تعلق تطبيق لائحة النذور على بلوغ الائمة والخطباء سن الخامسة والستين بل يكفى لتطبيقها عليهم قضاؤهم فى الخدمة سنة فأكثر طبقا للفقرة (ب) من البند الثالث من تلك اللائحة أما توقيع الكشف الطبى وثبوت لياقتهم طبيا فهو شرط لاستمرار بقائهم فى الخدمة بعد الخامسة والستين حتى لا يبقى فى خدمة المساجد العاجز الذى لا يصلح لتأدية وظيفته ويترتب على ما تقدم أن استحقاق الامام أو الخطيب أو ورثتهما للمكافأة المقررة للموظفين المؤقتين رهين بالاقرار الكتابى الصريح الذى يعطيه كل منهما بقبوله المعاملة بالنظام الجديد الذى صدر به قرار مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والا استمرت معاملته بلائحة النذور .

(طعن ٩٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/١٤) .

قاعـــدة رقــم (٢٠)

المبــــــدأ :

مستخدمون خارج هيئة العمال — سن الفصل بالنسبة اليهم هو سن الخامسة والستين .

ملخص الحــــكم :

تنص الفقرة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية على رفت المستخدمين المؤقتين ، والخدمة الخارجين عن هيئة العمال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ، ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى اى حالة من الاحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة » ، وقد رددت لائحة مكافأة المستخدمين الخارجين عن هيئة العمال

بمصلحة السكك الحديدية ، الصادرة فى ١٣ من ابريل سنة ١٩١٤ هـذا الحكم ، كما ردده قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من يونية سنة ١٩٥٠، ومن هذا يتضح ان سن الفصل بالنسبة الى الخدمة الخارجين عن هيئـة العمال هو سن الخامسة والستين . فاذا كان الثابت من الاوراق أن المدعى الحق بخدمة الحكومة فى وظيفة عامل باليومية (عتال) وفصل لبلوغه سن الستين ، فان قرار الفصل يكون قد وقع مخالفا للقانون .

(طعن ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعــدة رقــم (٢١)

المبــــدأ :

العاملون الذين طبق عليهم كتاب دورى الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين متى كانوا موجــــودين بالخدمة فعــــلا أو اعتبارا فى ١٩٦٣/٦/١ — أساس ذلك أن الاستثناء المنصوص عليه فى المادة ١٣ من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين انشا للعـــاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فى أول يونية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيـــا يخولهم البقاء فى الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظفهم — يفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ويستوى فى ذلك الموجودون منهم فى الخدمة فى ذلك التاريخ فعلا أو اعتبارا — أساس ذلك أن مدد الخدمة الاعتبارية هى مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الاثار التى تترتب على مدد الخدمة الفعلية لا يغير من هذا النظر صدور قانون التامين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ — أساس ذلك ما هو منصوص عليه فى هذا القــانون من استمرار الاستثناء الوارد بالبند رقم (١٣) من المادة ١ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الذى

عمل به اعتبارا من أول يونية ١٩٦٣ نصت على أن « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين باحكام القانون المرافق » وان المادة ١٣ من هذا القانون نصت على أن « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون منذ بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ».. وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الملغى الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » .. وأخيرا نصت المادة ٧١ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولةومستخدميها وعمالها المدنيين » ..

ومفاد هذه النصوص أن المشرع قرر اصلا عاما يسرى على المنتفعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين الا انه خروجا على هذا الاصل العام واستثناء منه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فى أول يونية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم البقاء فى الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظفهم ، ويفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، يستوى فى ذلك الموجودون منهم فى الخدمة فى ذلك التاريخ فعلا أو اعتبارا ، اذ أن مدد الخدمة الاعتبارية هى مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التى تترتب على مدد الخدمة الفعلية .

ومن حيث أن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة

الخارجين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على ما جرى به افتاء الجمعية العمومية كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من اسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية او فقد اهلية التوظف وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التى نصت على أن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء فى الخدمة الى سن السبعين » والكتاب رقم ٢٣٤ — ٩ — ٥٢ فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذى تضمن النص على أن السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجين عن هيئة العمال هى سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٠/٦/١١ وهو ما يتفق مع ما استقرت عليه أحكام القضاء الادارى . ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك فان العاملين المنتمين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ولا يهدر هذه الحقوق وضع بعضهم على درجات دائمة فى الميزانية فى تاريخ لاحق لذلك ، اذ أن تلك الحقوق تقررت بمقتضى نص فى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز اهدارها الا بأداة مماثلة ، خاصة وانهم قد رتبوا أمورهم على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية على ما سبق بيانه . ولا مراء فى أن وضع العامل المؤقت على درجة دائمة أمر اقتضته أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد أخذ بهذا النظر كل من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ فى ١٣ من نوفمبر ١٩٦٩ بتنظيم قواعد مد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت المادة (١) منه على أن « تمد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو بلوغ سن الخامسة والستين — أيهما أقرب — مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار أو يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/٦ من الفئتين الآتيتين :

(أ) العاملين المعينين بمكافآت أو أجر شامل ثم وضعوا على درجات وفقا للتأشيرات الواردة بقرارى رئيس الجمهورية رقمى ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليهما .. الخ » وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦٣

لسنة ١٩٧١ الذى نص فى المادة الاولى منه على أن « تمد خدمة العاملين المعاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى التاريخ الفعلى لانتهاء خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ — . . . .

٢ — العاملون على درجات نقلا من المكافأة أو الاجر الشامل . ومفاد ذلك اتجاه المشرع الى الابقاء على الميزة التى اكتسبها العاملون المشار اليهم فى حالة وضعهم على درجات دائمة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان العاملين الذين طبق عليهم كتاب دورى وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ الصادر بقواعد تقسيم اعتمادات المكافآت والاجور الشاملة الى درجات ونقل العاملين المعينين عليها اليها ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين متى كانوا موجودين بالخدمة فعلا أو اعتبارا فى ١٩٦٣/٦/١ ، ولا يغير من ذلك صدور قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اذ تنص المادة ٢٦ منه على أنه « مع مراعاة أحكام المادتين ١٦٣ ، ١٦٤ يقف سريان احكام هذا التأمين على المؤمن عليه ببلوغه سن الستين » . وتنص المادة ١٦٤ المشار اليها على انه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود ارقام (١ ، ٢ ، ٣) من المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ... » ومؤدى ذلك استمرار الاستثناء الوارد بالبند رقم (١) من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ومن ثم استمرار احتفاظ العاملين المشار اليهم بحقوقهم المكتسبة فى ظل القانون المذكور وذلك بعد العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين الذين طبق فى شأنهم كتاب دورى وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ والقرار الجمهوري

رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ وردت اقـــدمياتهم الى تاريخ ١٩٦٣/٦/١ تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين .

(فتوى ٨٠ فى ١٩٧٦/٢/٣) .

قاعــدة رقــم (٢٢)

المبـــــدأ :

ان مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الموجودين فى الخدمة بهذه الصفة فى أول مايو ١٩٦٠ يحق لهم اذا ما نقلوا بعد ذلك الى احـدى المجموعات الوظيفية البقاء فى الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين — هذا الحق المكتسب يظل قائما فى ظل القانونين رقمى ٥٠ لسنة ١٩٦٣ و ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعى .

ملخص الفتـــوى :

ان القواعد السابقة على نفاذ قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الصادر بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ كانت تقضى باحالة المستخدمين والعمال الى المعاش عند بلوغ سن الخامسة والستين وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة (١٤) من قانون المعاشات الملكية رقم (٥) لسنة ١٩٠٩ والكتاب الدورى رقـــم ٥٣/٩/٢٣٤ فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ وهو ما يستفاد كذلك من أحكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه والتى وان خلت من نص خاص يحدد سن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين والعمال المخاطبين بأحكامه الا انها أشارت فى المادة (١٢) منها الواردة تحت الباب الرابع (فى تأمين العجز والوفاة) الى أنه « يشترط لاستحقاق التعويض المشار اليه فى المادة السابقة ما يأتى :

(أ) أن تكون وفاة المستخدم أو العامل أثناء الخدمة وقبل بلوغه سن الخامسة والستين ..... » ومن ثم تكون هذه الاحكام قد اعتدت بما استقرت عليه نظم التوظف الخاصة بالمستخدمين والعمال من البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ومن حيث أن المادة (١٩) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — الموظفين الذين تجيز قوانين توظفهم استبقاءهم فى الخدمـــة بعد السن المذكورة .. » .

ومن حيث أن الاصل وفقا لما تقدم هو انتهاء خدمة الموظفين المدنيين عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك الموظفون الذين تجيز قوانين توظفهم استبقائهم فى الخدمة بعد بلوغ هذه السن .

ومن حيث أن المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتفعين بأحكام هذا القانون سائر الاحكام الواردة فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القانون » .

ومن حيث أن مفاد هذا النص أن أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ هى الواجبة الاتباع فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٦٠ ومن بين هـــذه الاحكام حـكم المادة (١٩) من ذلك القانون والسالف الاشارة اليه ومن ثم فان مستخدمى الدولة وعمـالها الدائمين المنتفعين بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ — بمراعاة أنه يكفى لاعتبار العامل دائما أن يكون قد أتم مدة سنتين فى عمل منتظم ومستقر ولو لم يكن معاملا بكادر العمال أو شاغلا لدرجة من درجاته — الذين ينقلون الى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية أو الادارية يحق لهم الاحتفاظ بعد نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية البقاء فى الخدمة لحين بلوغهم السن المقـررة ى قوانين توظفهم والتى التحقوا بالخدمة وفقا لها ونشأت لهم مراكز ذاتية تخولهم الاحتفاظ بها خاصة وأن منح العامل أو المستخدم على درجة باحدى المجموعات الوظيفية المشار اليها أمرا اقتضته أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استفادة هذه الطوائف من الاستثناء المشار اليه .

ومن حيث أن من حق مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الذين ينقلون الى احدى المجموعات الوظيفية فى الافادة من الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ فانه يشترط للتمتع بهذا الاستثناء أن يكون المستخدم أو العامل موجودا فى الخدمة بهذه الصفة — اى بصفته مستخدما أو عاملا — فى أول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث انه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين السالف الاشارة الذى ألغى القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وقضى فى المادة (١٣) منه بالاحتفاظ للمستخدمين والعمال الذين تقضى لوائح توظفهم بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن الذى تقضى به لوائح توظفهم ، ومن ثم فان المستخدمين والعمال الذين نقلوا الى مجموعات وظيفية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانوا قد تمتعوا بالاستثناء المنصوص عليه فى المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ — هؤلاء الموظفون — يستصحبون فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ما نشأ لهم من مراكز ذاتية فى ظل القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باعتبارهما من الحقوق المكتسبة التى يعمل بها فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ طبقا للمادة ١٣ منه التى أوجبت كما سلف القول الاحتفاظ للعاملين بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن المقررة بلوائح توظفهم .

ومن حيث أنه طبقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به من أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ فان من استمر بالخدمة من العاملين المشار اليهم حتى ذلك التاريخ يحق له استصحاب ميزة البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين فى ظل هذا القانون الاخير كذلك عملا بالمادة ١٦٤ منه التى تنص على أنه « استثناء من المادتين الثالثة والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود أرقام (١ و ٢ و ٣) من المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصدر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ويخلص مما تقدم جميعه أن مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الموجودين فى الخدمة بهذه الصفة فى أول مايو سنة ١٩٦٠ يحق لهم — اذا ما نقلوا بعد

ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية — البقاء فى الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين وأن حقهم المكتسب فى هذا الشأن يظل قائما فى ظل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليهما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية العاملين بوزارة الصحة الذين نقلوا الى مجموعة الوظائف الفنية والادارية والمكتبية قبل أول يونية سنة ١٩٦٣ فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانوا قبل نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية من مستخدمى الدولة وعمالها المدنيين المعاملين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به .

(فتوى ٤٤٨ فى ١٩٧٧/٦/٢٠)

قاعدة رقم (٢٣)

المبدأ :

العاملون بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق فى شأنهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وأصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين — احتفاظهم بهذه الميزة عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى اعمالا لنص المادة ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أنه « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

كما تنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على أنه « تنتهى خدمة العامل بأحد الاسباب الآتية :

١ — بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

(أ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون الى نهاية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد على الستين .»

ومن حيث أنه بناء على هذين النصين فان العاملين بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة (١٣) من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فأصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة المقررة بالقانون المشار اليه عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى اعمالا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ التى تقرر فى الفقرة (أ) استثناء العاملين الذين قضت قوانين المعاشات والتأمينات بقائهم لسن تزيد على الستين من القاعدة العامة التى تقضى بانهاء خدمة جميع العاملين عند سن الستين .

ومن حيث ان مرد ذلك الى أنه وان كانت مصلحة الطرق والكبارى قد الغيت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ — الصادر فى ١٩٦٦/٧/٦ فى المجال الزمنى لتطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بلائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسة العامة الذى لم يتضمن نصا مماثلا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، الا أن نقل العاملين المعروضة حالتهم قد تم اعتبارا من ١٩٦٧/٣/١٥ بقرار وزير النقل رقم ٢٦٢ — المؤرخ ١٩٦٧/٥/١٠ فى المجال الزمنى لتطبيق القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ومن ثم فان نقلهم يكون قد تم فى ظل نظام يحتفظ لهم بميزة البقاء حتى سن الخامسة والستين وتلك الميزة تعد عنصرا من عناصر مراكزهم القانونية التى يجب الابقاء عليها باعتبارها حقامكتسبا أقرهم المشرع عليه .

ومن حيث أنه لا يجوز الحجاج فى هـذا الصدد بنص المـادة (٣) من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ التى تقضى بوقف تطبيق الحكامة على من ينقل الى مؤسسة لا ينتفع عمالها بتلك الأحكام لأن هذا المنع لا يجد له مجالا بالنسـبة للأحكام التى يقرر النظـام الجديد الذى نقل العامل اليه استمرار تطبيقها على سـبيل الاستثناء ولقد احتفظ المشرع للعاملين فى الحالة المعروضة بميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين بحكم صريح ضمنه نص المـادة (٧٥) من القرار رقم ٣٢٠٩ لسـنة ١٩٦٦ المشار اليه وبالتالى فانه لا يجوز حرمانهم منها .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فان هيئة الطرق البرية والمائية التى حلت محل المؤسسة العامة للطرق والكبارى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسـنة ١٩٧٦ بالغاء قرارات انهاء خدمة العاملين الذين طبق عليهم نص المـادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ المشـار اليه واعادتها من لم يبلغ سن الخامسة والستين الى الخدمة وتسوية معاشات الذين تجاوزوا هـذه السن بافتراض وجودهم بالخدمة حتى بلوغها حسبما جاء بكتابها رقم ٧٦١٥ المؤرخ فى ١٩٧٧/٧/٢ تكون قد طبقت حكم القانون تطبيقـا سـليما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن العاملين بمؤسسة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المـادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ابان عملهم بمصلحة الطرق والكبارى بحق لهم البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

(فتوى ٩٥٠ فى ١٩٧٧/٨/١٢) .

قاعـدة رقـم (٢٤)

المبـــدأ :

نص المـادة ١٨ من القـانون رقم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥ بشـأن التأمين الاجتماعى على استحقاق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن

التقاعد متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الاقــل — نص المــادة ١٦٣ من القانون سالف الذكر بتخويل العامل الحق فى الاستمرار بالعمل او الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغ سن الستين اذا كان من شــأنه استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش — تخفيض المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة من ١٨٠ شهرا الى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ — عــدم جواز ابقاء العامل الذى طبق عليه نص المــادة ١٦٣ قبل تعديلها بالخدمة اذا كانت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت او تجاوزت ١٢٠ شهرا — اساس ذلك : القواعد التى تتضمنها قوانين المعاشات من القواعد الآمرة التى لا يجوز لأى من طرفى علاقة العمل مخالفتها سواء بالاتفاق بينهما او بارادة احدهما المنفردة باعتبارها من النظام العام — اى تعديل يطــرأ عليها يسرى على حقوق والتزامات الطرفين — لا يجوز للعامل ان يتمسك بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطابقتها للقواعد التى صدرت فى ظلها .

ملخص الفتوى :

ان المــادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لســنة ١٩٧٥ بشــأن التأمين الاجتماعى تنص على انه « يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

(١) . . . .

(٢) بلوغ المؤمن عليه سن الستين او سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به .... متى كانت مدة اشــتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الأقل ....» .

وان المــادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لســنة ١٩٧٥ تنص على انه « استثناء من أحكام المــادة (٣٦) يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة فى تاريخ العمل بهــذا القانون الحق فى الاستمرار بالعمل او الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين والخضوع لاحكام هذا القانون متى توافرت الشروط الآتية :

(١) ان يكون من شأن الاستمرار فى العمل او الالتحاق بعمل بعــد سن الستين استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش حتى تاريخ بلوغه سن الخامسة والستين .

(٢) الا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة ... » .

ولقد عدلت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

(أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به أو لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، جـ) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل ... » .

كما عدلت المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة فى تاريخ العمل بهذا القانون الحق فى الاستمرار بالعمل بعد بلوغه سن الستين اذا كانت مدة اشتراكه فى التأمين مستبعدا منها المدة التى ادى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق فى معاش ... » .

ومن حيث انه طبقا لهذين النصين يحق للعامل ان يبقى فى عمله بعد سن الستين لاكمال المدة الموجبة لإستحقاقه للمعاش وكانت هذه المدة قبل التعديل الوارد بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ — ١٨٠ شهرا (١٨٠ قسطا) ثم أصبحت بعد التعديل ١٢٠ شهرا (١٢٠ قسطا) .

ولما كانت القواعد التى تتضمنها قوانين المعاشات من القواعد الآمرة التى لا يجوز لاى من طرفى علاقة العمل مخالفتها سواء بالإتفاق بينهما أو بإرادة أحدهما المنفردة فانها تعد من النظام العام ومن ثم فان اى تعديل يطرأ عليها يسرى على حقوق والتزامات الطرفين ولا يكون للعامل أن يتمسك بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطابقتها للقواعد التى صدرت فى ظلها .

ومن حيث ان المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد أوجبت العمل بالتعديل الذى لحق بنص المادة ١٦٣ — التى تخول العامل الحق

فى البقاء بالخدمة لحين اكماله المدة الموجبة لاستحقاقه المعاش اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فان الأحكام التى جاء بها التعديل المذكور تسرى بأثر رجعى على الحالات التى طبق عليها نص تلك المادة قبل تعديله .

ومن حيث أن بقاء العامل وفقا لنص المادة ١٦٣ بالخدمة بعد سن الستين مشروط بأن تكون مدة اشتراكه فى التأمين مستبعدا منها المدة التى أدى تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق فى المعاش .

ومن حيث أن المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة قد خفضت من (١٨٠) شهرا الى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به اعتبارا من ١٩٧٧/٥/١ وفقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ فانه لا يجوز بعد هذا التاريخ ابقاء العامل الذى طبق عليه نص المادة ١٦٣ قبل تعديلها بالخدمة اذا كانت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت أو تجاوزت ١٢٠ شهرا .

ومن حيث أن السيد / .... من مواليد ١٩١٦/١١/١ وقد بلغ سن الاحالة الى المعاش فى ١٩٧٦/١١/١ بغير أن يكمل مدة استحقاق المعاش فى ذلك الوقت وصدر قرار الشركة رقم ٣١٧ لسنة ١٩٧٦ بمد خدمته حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ ليستكمل تلك المدة فان الاعمال السليم لهذا القرار يقتضى استمراره فى العمل بعد بلوغه سن الستين وحتى اكماله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفقا للقاعدة القانونية المعمول بها ؛ ومن ثم فانه بصدور القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وبناء على الاثر الرجعى للتعديل الذى لحق المادة ١٦٣ فان السيد المذكور يكون قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش بعد تخفيضها من ١٨٠ شهرا الى ١٢٠ شهرا وبالتالى لا يجوز ابقاؤه بخدمة الشركة اعتبارا من ١٩٧٧/٥/١ تاريخ نفاذ التعديل الذى طرأ على المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ طالما انه كان قد اكمل تلك المدة قبل هذا التاريخ .

ومن حيث انه لا يسوغ القول بأن القرار الصادر بمد خدمة السيد / .... قد صدر سليما وفقا لقاعدة قانونية تجيزه ومن ثم لا يجوز حرمانه من الافادة منه بالبقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ وذلك لان قواعد المعاشات من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها كما وأن المشرع قد خول للعامل حقا أصليا بالبقاء بالخدمة لحين اكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ولم يمنح صاحب العمل فى صدد هذا الحق سلطة تقدير وانما الزمه ان لم ير مد خدمة العامل أن يدفع عنه الأقساط الباقية وليس فى منحه هذا الخيار ما يضفى على قراره قوة الانشاء حتى يقال بأن العامل يستمد حقه من قرار صاحب العمل — علاوة على ذلك فان تعديل المادة ١٦٣ يسرى بأثر رجعى من تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه يطبق على الحالات التى طبقت عليها هذه المادة قبل تعديلها .

ولا يجوز الحجاج بعدم سريان حكم البند (١) من المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على العاملين بالجهاز الادارى للدولة والقطاع العام وأن تطبق هذا البند على الفئات المنصوص عليها بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك لأن المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تضمنت تحديد من يسرى عليهم أحكام القانون حددت فى البند (أ) العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام ، وفى البند (ب) العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوفر فيهم شروط معينة ، وفى البند (ج) المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، واذا كانت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد قررت استحقاق المعاش فى البند (١) فى حالة (انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل) فانها تكون قد تناولت طائفتين — الأولى — طائفة العاملين الخاضعين لنظم التوظف المعمول بها فهؤلاء هم الذين تنتهى خدمتهم لبلوغهم سن التقاعد المنصوص

عليها فى تلك النظم وتضم هـذه الطائفة العاملين بالحكومة والقطاع العام وهى الطائفة المنصوص عليها فى البند (أ) من المـادة ٢ من القـانون رقم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥ .

أما الطائفة الثانية فانها تشـمل العاملين المنصوص عليهم بالبندين (ب ، جـ) من المـادة الثانية متى تجاوزوا سن الستين .

ولمـا كانت المـادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسـنة ١٩٧٧ قد شملت هاتين الطائفتين فانها تكون قد اشترطت لاستحقاق المعـاش بالنسبة للجميع مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شـهرا من ١٨٠ ومن ثم يسرى التخفيض الذى ورد بالبند (١) من المـادة ١٨ بعد تعديلها على العاملين بالجهاز الادارى للدولة والقطاع العام .

واذا كان العـامل المعروضة حالته قد اسـتمر فى العمـل بعـد ١٩٧٧/٥/١ تاريخ العمل بالتعديل الذى طرأ على المادة ١٨ بالقانون رقم ٢٥ لسـنة ١٩٧٧ بالرغم من استكماله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش قبل ذلك ، ولمـا كان وجوده فى العمل بعد هـذا التاريخ غير مسـتند الى قاعدة قانونية تجيزه فانه تطبيقا للأصل العام الذى من مقتضاه استحقاق الأجر مقابل العمل يستحق أجرة عن المدة التى قام فيها بالعمل بعد هـذا التاريخ الا انه يظـل من واجب الشركة أن تنهى خـدمته اعتبـارا من ١٩٧٧/٥/١ نزولا على حكم القانون .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أنه لا يحق للسيد / .... البقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ طالمـا انه قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها ١٢٠ قسطا وفقا لنص المـادة ١٨ والمـادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥ بعد تعديله بالقانون رقم ٢٥ لسـنة ١٩٧٧ .

(فتوى ٧ بتاريخ ١٩٧٨/١/٢) .

قاعــدة رقــم (٢٥)

المبـــــدأ :

احقية العاملين بشركات قطاع الانتاج الحربى الموجودين بالخدمة فى ١٩٦٣/٦/٢ وكانت لوائح توظيفهم تجيز انهــاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، واســتمروا بالخدمة حتى سريان القــانون رقم ٧٩ لســنة ١٩٧٥ فى البقاء حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

حاصل الوقائع انه عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع موضوع احقية بعض العاملين بالشركات التابعة لمؤسسة المصانع الحربية فى الاستمرار بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وقد انتهت الجمعية بفتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/٤/٢٨ الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هى ستون ســنة مع الاستثناء الوارد بالمــادة السادسة من قانون التامينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لســنة ١٩٦٤ .

واذ عرض موضــوع مماثل على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقده بتاريخ ١٩٨٣/١/٥ انتهت الى احقية العاملين الذين كانت تقضى لوائح استخدامهم باحالتهم الى المعاش فى سن الخامسة والستين فى الاستمرار من الافادة بهــذه الميزة طالمــا نقلوا الى احــدى شركات القطــــاع العــــام بعــــد ١٩٦٣/٦/١ . الامــــر الــذى اثار التســـــاؤل عن اى من الرأيين واجب التطبيق ، عــرض الامــــر على الجمعيــــة العموميــــة لتحســـم هــذا التعــارض فاستعرضت فتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٦/٤/٢٨ ملف ٣٨/٥/٨٦ وفتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٣/١/٥ ملف ٥٩٩/٣/٨٦ وتبين لها ان المــادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ ١٩٦٣/ بشأن التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على ان تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هــذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك : .

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم بعد السن المذكور ... » .

كما استعرضت الجمعية نصوص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وتبين لها أن المادة الثانية من هذا القانون تنص على أن « تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

(أ) العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام » .

وتنص المادة ١٦٤ من ذات القانون على أنه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود ارقام ١،٢،٣ من المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بتحديد سن التقاعد للعلماء خريجى الازهر ومن فى حكمهم وبالمادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية » .

كما استعرضت الجمعية احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار لائحة العاملين بالقطاع العام واحكام نظامى العاملين بالقطاع العام الصادر وبالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وتبين لها أن المادة ٩٦ من هذا القانون تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحد الأسباب الآتية :

٢ — ببلوغ سن الستين وذلك بموجب أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له » .

ومفاد هذه النصوص أن تحديد سن الاحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة ، وهذا النظام قابل للتعديل فى أى وقت حسبما يقتضى الصالح العام ، الا أن هذا الصالح العام قد يقتضى تقرير بعض الاستثناءات عند تحديد سن الاحالة الى المعاش ، وهو ما أخذ به القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه اذ بعد أن قرر أصلا عاما يسرى على جميع المنتفعين بأحكامه مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين ، وخرج على هذا الأصل العام وأنشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بأحكامه فى أول يونيو سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخول البقاء فى الخدمة حتى بلوغهم السن المقررة فى لوائح توظفهم لهذا يحق لمن كان من هؤلاء العمال لوائح توظفهم تقضى بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين استصحاب هذه الميزة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ولما كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه يسرى على العاملين بالقطاع العام ومن ثم فان العاملين الذين طبق فى شأنهم أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانت لوائح توظفهم تنهى خدمتهم فى سن الخامسة والستين ثم نقلوا الى شركات القطاع العام واستمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ ، يحق لهم استصحاب ميزة البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين وذلك اعمالا للاستثناءات الوارد بالمادة ١٦٤ من هذا القانون الأخير وللاحالة الواردة بالمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف البيان .

(ملف ١٨١/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/١٠/١٧) .

قاعـــدة رقم (٢٦)

المبـــــدأ :

أحقية العاملين بمؤسسة دار التحـــرير للطباعة والنشر من خريجى الازهر فى الافادة من القـــانون رقم ١٩ لســـنة ١٩٧٣ معدلا بالقانونين رقمى ٤٥ لســـنة ١٩٧٤ و ٤٢ لســـنة ١٩٧٧ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجى الازهـــر ومن فى حكمهم فيما يتعلق بالبقـــاء فى الخدمـــة حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

وتخلص وقائع الموضوع — حسبما يبين من الأوراق — فى أن رئيس الادارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة طلب بكتابه رقم ١١٥٧٣ المؤرخ فى ١٩٨٢/٩/١٥ من ادارة الفتوى لوزارة الثقـــافة الافادة بالرأى فى أحقية خريجى الأزهر الذين يعملون بمؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين طبقـــا للقانون رقم ١٩ لســـنة ١٩٧٣ فرأت ادارة الفتوى بتاريخ ١٩٨٢/١١/٥ جـــواز افادة هؤلاء العاملين من حكم المـــادة الأولى من القانون رقم ١٩ لســـنة ١٩٧٣ معدلا متى كانوا منتمين الى الطوائف الواردة به . الا أن الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رأى استنادا الى أن المذكرة الايضاحية للقانون المشار اليه حددت الجهات التى ينطبق عليهـــا ولم تذكر الجهـــات الخاصـــة التى تطبق قانون العمل وأن المقصود بالجهات الواردة بالنص هى الجهات الحكومية فقط .

وعرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فاستظهرت ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٩ لســـنة ١٩٧٣ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجى الازهر ومن فى حكمهم معدلا بالقانونين رقمى ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ورقم ٤٢ لسنة ١٩٧٧ تنص على أنه « استثناء من أحكام القوانين التى تحدد سن الاحالة الى المعاش تنتهى خدمة العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية

التابعة لها والهيئات القضائية والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجى الأزهر ... ببلوغهم سن الخامسة والستين » . ويستفاد من ذلك ان المشرع عدد الجهات التى يستفيد العاملين بهامن خريجى الازهر بالبقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ثم أعقب هـذا التعداد للجهات المشار اليها بعبارة « وغيرها من الجهات » بما يفصح عن انه قصد بهـذه العبارة الجهات العـامة المماثلة للجهات التى حددها دون الجهات الخاصة التى ينظم علاقة العاملين بها عقد العمل الفردى .

ولو اراد المشرع سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسـنة ١٩٧٣ المشار اليه على جميع العاملين أيا كان القانون الذى يحكم علاقتهم بجهة العمل لمـا كان فى حاجـة الى صياغة النص على النحو المتقدم ولجاء النص مقررا انتهاء خدمة هـذه الطائفة ببلوغ سن الخامسة والستين أيا كانت الجهة التى يعملون بها أو النظام الخاضعين له ولو كان عقـد العمل الفردى .

كما استبانت الجمعية العمومية أن المؤسسات الصحفية بدأت سنة ١٩٦١ بعد العمل بالقانون رقم ١٥٦ لسـنة ١٩٦٠ وكانت مملوكة للاتحاد الاشتراكي وقد انتهت المحكمة العليـا بجلستها المعقودة بتاريخ ٤ من يناير سـنة ١٩٧٥ فى الدعوى رقم ٦ لسـنة ٤ ق الى أن المؤسسات الصحفية هى فى حقيقتها مؤسسـات خاصة ، ثم صدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة ونصت المـادة ١ منه على أن الصحافة سلطة شعبية مستقلة وافرد للصحف القومية بابا مستقلا ، ونصت المـادة ٢٣ منه على أن « ينظم العلاقة بين المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاملين بها من صحفيين واداريين وعمال عقد العمل الفردى » .

كما تقضى المـادة ٢٨ من ذات القانون بان يكون سن التقاعد بالنسبة للعاملين فى المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاملين بها من صحفيين واداريين وعمال ستين عاما .

ومفاد ذلك أن المؤسسات الصحفية القومية هى مؤسسات خاصة ينظم علاقة العاملين بها عقد العمل الفردى ، ولا تندرج فى مدلول الجهات التى أوردها المشرع فى المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشـار

اليه .. هذا من ناحية . ومن ناحية اخرى فقد استظهرت الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانونين رقمى ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو قانون عام فى شأن تحديد سن الاحالة للمعاش بالنسبة للعاملين من خريجى الازهر فى الجهات التى اشار اليها بينما القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة هو قانون خاص بجهة معينة بالاضافة الى أنه لاحق على صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته ، ومن ثم فهو يخصص احكامه ويلغيها فى النطاق المخصص وتكون أحكام القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه هى الواجبة التطبيق وحدها فيما يتعلق بتحديد سن التقاعد لجميع العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ومن بينها مؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر ، وبناء على ذلك لا يسرى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته على العاملين بهذه المؤسسة من خريجى الازهر فتنتهى خدمتهم فى سن الستين ولا يكون لهم حق البقاء الى سن الخامسة والستين لعدم انطباقه عليهم .

(ملف ٦٢٥/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٣/١٠)

جـ — البقــاء فى الخدمة مدى الحيــاة

قاعــدة رقــم (٢٧)

المبــدأ :

ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسوها — عدم خضوعهم لقاعدة احالة الموظف الى المعاش لبلوغ سن معينة وبقاؤهم فى الخدمة مدى الحياة — تاكيد لائحة النذور الصادرة سنة ١٩٢٨ لهذا الحكم — استمرار العمل بهذا الحكم بعد صدور قرار مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٩٥١/٥/١٦ بالنسبة لمن لا يقدم اقرارا كتابيا بقبول احكامه — صدور القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ بشأن انشاء صندوق للتامين وآخر للادخار لموظفى وزارة الاوقاف لا يغير من هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة سبق أن قضت بأن أحكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية لا تسرى على

ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الاحكام التى تضمنت احالة الموظف أو المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين وأن مفاد ذلك انه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة وان هذا هو ما جرت عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم وانه فى أول ابريل سنة ١٩٢٨ أصدر مجلس الاوقاف الاعلى لائحة النذور للمساجد والاضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير سنة ١٩٢٨ ثم أصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ فى ١٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ متضمنا أحكام اللائحة المذكورة وانه واضح من اللائحة والمنشور أنه ليس ثمت سن معينة تنتهى عندها خدمة الامام أو الخطيب وانما تنتهى خدمته بوفاته أو لعجزه عن اداء عمله ، وانه فى ٦ من مايو سنة ١٩٥١ أصدر المجلس الاعلى لوزارة الاوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذى يفصل فيه ائمة المساجد وعلماؤها وخطباؤها ومدرسوها الذين يعينون على درجات بميزانية الاوقاف الخيرية والحرمين الشريفين وبشأن مقدار المكافأة التى تمنح عند الفصل وشروط منحها وقد جاء بالبند الاول من هذا القرار ما يأتى:

(أ) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغ السن فى الخامسة والستين.

(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الادارة العامة أو ورثتهم ، ونص فى البند الثالث من القرار المشار اليه على أن لائمة والعلماء والخطباء والمدرسين الحاليين تسرى عليهم القواعد التى نص عليها فى البند أولا اذا اعطوا اقرارا كتابيا بعيد لهم اياها ومن لم يعط منهم هذا الاقرار الكتابى يستمر فى معاملته بالنسبة للمكافأة طبقا لاحكام لائحة النذور الصادرة فى ٢٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ ، وانه فى ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بانشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين ولم يشمل هذا القانون موظفى وزارة الاوقاف وانما صدر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ وقد نص فى مادته الاولى على انه « تنشأ

فى مصلحة صناديق التأمين والادخار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الاول فى ميزانية وزارة الاوقاف (الادارة العامة والاوقاف الخيرية واوقاف الحرمين الشريفين والاوقاف الاهلية) ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هـــذا القانون وصندوق آخر للادخار يخصص لغير المثبتين من هؤلاء الموظفين ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمـــل به على السن المعينة لتقاعد موظفى الحكومة » . وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لذلك القانون فى صدر الفقرة الاخيرة من تلك المادة « نظرا لما تبين من دراسة حالات الموظفين فى الوزارة المذكورة من انه توجد طائفة من أئمة المساجـــد وخطبائها ومدرسيها أجازت لهم الانظمة المالية أن يستمروا فى الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والاحكام الخاصة بصندوق التأمين والادخار فقد نصت هذه المادة فى فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفى الحكومة » . ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة حاليا من ذوى الاعمار التى تزيد على سن التقاعد لا يتمتعون بنظام الادخار أما من تقل اعمارهم عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة فى سن التقاعد المقررة قانونا وذلك ما لم يقرر مجلس الأوقاف الاعلى حرمانهم من الاشتراك فى هذين الصندوقين طبقا للمادة ٢٨ منه .

ولما كان المدعى — قبل تعيينه شيخا لمسجد السلطان الحنفى من طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فانه يعامل من حيث انتهاء مــــدة خدمته بالقواعد التى تطبق فى شأن هذه الطائفة والتى تقضى ببقائهم فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم الا اذا اعطوا اقرارا كتابيا بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر فى ١٦ من مايو سنة ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيما تقدم ، ولما كان المدعى لم يعط اقرارا كتابيا بقبوله المعاملة بأحكام القرار سالف الذكر ، ومن ثم فمن حقه البقاء فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من اداء عمله .

(طعن ٧٧٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١)

قاعـــدة رقـــم (٢٨)

المبـــدأ :

تحديد السن فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانيـــات المستقلة — عدم خضوع شاغلى وظائف مشايخ المساجد لهذا التحديد — بقاؤهم فى الخدمة مدى الحياة .

ملخص الحـــكم :

فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخـــر لموظفى الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص فى المـــادة الاولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفى الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية ...... كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصص للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات فى الميزانيات المستقلة وهى ميزانية الجامعات وميزنية الجامع الازهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة الاوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديريات ...... » ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الاخلال بحـــكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الاولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار اليهما تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلمـــاء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » ويتضح من مطالعة احكام هذا القانون أن مناط الأفادة من أحكامه أن يكون الموظف مربوطا مرتبة على وظيفة دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات

الباب الثالث المقسمة الى درجات وأن يكون موجودا فى الخدمة وقت صدوره وأن كان قد جاوز وقتذاك السن المحددة فى المادة ١٧ للاحالة الى المعاش .

ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الاوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة أو المؤقتة او من وظائف خارج الهيئة وانما هى وظائف ذات مربوط ثابت على غير درجة ومن ثم فلا تسرى أحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على المدعى ولا يفيد منه كما افاد من توافرت فيهم شروط المادة الاولى من موظفى مراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف ومن ثم فانه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد السابقة التى تقضى ببقائه فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته تمكنه من اداء عمله .

ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء المدعى فى وظيفته مدى الحياة — نقل المدعى من وظيفة امام وخطيب مسجد محمد بك المدبولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك انه وقد ثبت له الحق فى المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقا لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظام آخر يغاير هذا النظام ، بل على العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة فى هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة ترشيح المدعى شيخا لمسجد السلطان الحنفى ، أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها على وجه التحديد يبقون فى وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك أيضا ما ورد بالمذكرة من أنه عند وفاة شيخ مسجد السيدة نفيسة (وكان من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى (وهو من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) أى أن من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين أو أى شرط آخر ، وهذا وضع ليس له مثيل فى الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يقطع بأن هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للاوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين واللوائح ، يؤيد ذلك ايضا ما جاء بالمذكرة التى

رفعها قسم المساجد الى السيد السكرتير العام للوزارة فى ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٧ بمناسبة فصل المدعى وتظلمه من ذلك الفصل فقد جاء بها أن المدعى قد ظلم ظلما بينا « فلا هو أبقى فى عمله الحالى ما بقى له من العمر ولا هو عومل كزملائه فى الترقيات واستحقاق المعاش » مما يستفاد منه أن نظام بقاء مشايخ المساجد السبع والائمة وخطباء المساجد ومدرسيها فى وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به فى الوزارة طبقا لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والاوامر السابقة حسبما سلف تفصيله .

(طعن ٧٧٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١) .

ثانيـــا — اثبـــات السن :

قاعـــدة رقـــم (٢٩)

المبـــدا :

اثبات تاريخ الميلاد يكون على أساس تاريخ القيد فى دفاتر المواليد ان توافرت ادلة توافر واقعة القيد تحت نظر جهة الادارة ، وذلك بشرط مطابقة تاريخ القيد لحقيقة الواقع حسب المستخلص من الادلة — اللجـــوء الى القومسيون الطبى العام لتقدير السن فى هذه الحالة غير جائز طبقـــا لنصوص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحـــكم :

اذا كانت الادلة كلها تقرر مطابقة تاريخ الميلاد — الذى اعتدت به وزارة التربية والتعليم فى احالة المدعى الى المعاش — لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقدير سن المذكور بوساطة القومسيون الطبى العام ، الذى لا يجوز طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة ، الا فى حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عنـد

تعيينه لعدم قيده اصلا فى دفاتر المواليد او عدم تقـديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد ، فاذا كان مفيدا بالفعل وأمكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت علة تحديد السن بوساطـة القومسيون الطبى العـام .

(طعن ٨٨٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/٢) .

قاعـدة رقـم (٣٠)

المبـــدأ :

مقتضى الفقرة ٣ من المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية — صحة قرار القومسيون الطبى بتحديد السن منوطـة بعدم امكان الحصول على شهادة الميلاد او مستخرج رسمى منها — تقديم الموظف شـهادة ميلاد اعتمدتها الادارة يجعل قرار القومسيون الطبى الذى استصدره بعد تقديمها عديم الحجية — لا يغير من هذا الحكم ادعاء الموظف أن شـهادة الميلاد التى قدمها هى لاخيه وليست له ما دام ان الادارة قـد اعتمدت فى تحديد سنه على هذه الشهادة واعتمدتها بعد أن قدم اليها اشهاراً شرعيا بانها له .

ملخص الحـكم :

اذا كان الثابت ان المدعى عندما عاد الى الخدمة فى سنة ١٩٣٦ لم يزعم انه من سواقط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم محمـد فى حين أن اسـمه فى طلب الاستخدام كان محمـودا ، وقـد عالج هـذا الموضوع فى ذلك الوقت بأن قدم اعلاما شرعيا بأن الاسمين لشخص واحد فلم تكن هنـاك مندوحة فى التعويل على شهادة الميلاد المذكورة كما كانت تقضى القواعـد السارية فى ذلك الوقت ، وأما فيما يتعلق بأن تاريخ الميلاد المذكور فى تلك الشهادة كان ١٦ اغسطس سنة ١٨٩٤ فى حين أنه ذكر فى طلب الاستخدام

انه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يعدو أن يكون ذلك نوعا من الخطأ فى البيانات المدونة فى طلب الاستخدام .

ولما كانت القاعدة التى كانت تضبط تقدير سن الموظف فى ذلك الوقت وردت فى المادة ٨ فقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية اذ نصت على أنه « يعتمد فى تقدير سن الموظفين او المستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد وفى حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون التقدير بمعرفة القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية ... ولا يجوز الطعن فى التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال » .

ويتعين فى هذا المقام المبادرة الى القول بعدم حجية القرار الذى استصدره المدعى من القومسيون لطبى العام وقرر فيه انه من مواليد ٥ ابريل سنة ١٨٩٩ وذلك لان قرار القومسيون المذكور لا تكون له قوة فى اثبات السن الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد وذلك على ما يستفاد من نص المادة ٨ فقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ سالف الذكر وهو الامر غير المتوفر فى هذه الدعوى اذ أن شهادة الميلاد قدمت من المدعى ووافقت عليها الجهة الإدارية ، فالتمسك بقرار القومسيون الطبى فى هذه الحالة أمر يخالف القانون ، ولا يقدح فى ذلك ان تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة من المدعى توحى بانها لاخيه وليست له وذلك لان تلك الشهادة قدمت من المدعى نفسه بملء حريته واعتمدتها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك أن يتنكر لها لان من سعى فى نقض ما تم من جهته فسعيه مردود عليه ، هذا فضلا عن أن من الاصول العامة فى القانون الإدارى العمل على استقرار الاوضاع وعن أن ما تتسم به روح القوانين من النفور من أساليب التحايل والمخادعة .

(طعن ١٣٥٥ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٣/٣/٢٤) .

قاعـــدة رقم (٣١)

المبـــــدأ :

القرار رقم ٢٠٥٩ بتاريخ ١٩٣١/٢/١٤ فى شـــأن نظام تقاعد موظفى حكومة اللاذقية — اعتداده فى شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقتصدوره بتاريخ تولدهم حسب القيود المدونة فى سجلات احصـــاء النفوس فى أول كانون الثانى سنة ١٩٣٠ — حصول احد هؤلاء الموظفين سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده وقيده معدلا بسجل النفوس — استقرار حالته على اساس هذا التاريخ — ضم منطقة اللاذقية الى الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به فى سوريا المدون بالسجل — (المرسوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥) فى محافظة اللاذقية — ليس من مقتضاه المساس بالاوضاع المستقرة طبقا للقوانين التى كان معمولا بها فى اللاذقية قبـــل الضم — وجود نص فى المرسوم المذكور يقضى بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس فى سنة ١٩٢٢ الا اذا كان لتصحيح خطأ حسابى وقع عند تحويل التاريخ العثمانى الى التاريخ الميلادى لا يؤثر فى حالة من صحح سنه فى عام ١٩٢٩ من موظفى حكومة اللاذقية .

ملخص الحـــــكم :

فى ١٤ من شباط سنة ١٩٣١ صدر فى محافظة اللاذقية القرار رقـــم ٢٠٥٩ فى شأن نظام تقاعد موظفى حكومة اللاذقية . وقد نصت المادة ٤٩ منه على أن « يثبت تاريخ تولد الموظفين الموجودين على رأس الخدمة فى تاريخ نشر هذا القرار حسب القيود المدونة فى سجلات احصاء النفوس بتاريخ أول كانون الثانى سنة ١٩٣٠ . أما الذين سيدخلون بالوظيفة تجددا فحسب تذاكر النفوس التى تطلب منهم حق تعيينهم » وقـــد ضمت منطقـــة اللاذقية فيما بعد الى الدولة السورية وصدر المرسوم التشريعى رقـــم ١٥٤ فى ١٩٤٣/٨/٧ ونص فيه على أن (يطبق فى محافظة اللاذقية قانون التقاعد المعمول به فى سوريا قبل أن تضم اليها اللاذقية) وهو المرســـوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ وعلى أن تلغى القوانين المحلية الســـابقة الا انه ليس من مقتضى هذا النص المساس بالاوضاع المستقرة طبقا للقوانين

التى كان معمولا بها فى محافظة اللاذقية . فاذا كان المدعى موجودا بالخدمة بحكومة اللاذقية قبل صدور القرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ قد حصل على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده بجعله سنة ١٩١١ وقيد بسجل النفوس على أنه من مواليد سنة ١٩١١ وأشر أمام اسمه بالمداد الاحمر بما يفيد ان تاريخ ميلاده صحح من سنة ١٩١٣ الى سنة ١٩١١ بمقتضى الحكم رقم ١٠ الصادر فى ١٩٢٩/١/١١ ولما التحق بخدمة الحكومة باللاذقية فى ١٨ من آذار سنة ١٩٢٩ قبل بها على أساس أنه من مواليد سنة ١٩١١ بناء على الحكم القضائى المذكور ، فان حالة هذا الموظف من ناحية تاريخ ميلاده تكون قد استقرت بناء على ذلك الحكم الذى ما كان ليجوز اغفاله وعدم الاعتداد به ، طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ بنظام التقاعد فى محافظة اللاذقية . ولا يؤثر فى حالته وجود نص فى المرسوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ الخاص بنظام التقاعد فى الحكومة السورية يقضى بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس فى سنة ١٩٢٢ الا اذا كان ذلك لتصحيح خطأ حسابى وقعت فية لجان الاحصاء عند تحويل التاريخ المالى العثمانى الى التاريخ الميلادى ؛ ذلك ان وضع المدعى كان قد استقر — كما سلف البيان — طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلا عن أن قانون التقاعد فى سوريا اتخذ أساسا لاثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذى تم فى سنة ١٩٢٢ فى حين أن قانون التقاعد فى اللاذقية اتخذ أساسا له القيود المدونة فى سجلات احصاء النفوس فى أول كانون الثانى سنة ١٩٣٠ ، فالاساس فى القانون مختلف . وقد استوفى المدعى الشروط التى كان يتطلبها القانون الذى كان خاضعا له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ولا يجوز أن يحدد تاريخ ميلاده على أساس احصاء سنة ١٩٢٢ المنصوص عليه فى المرسوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لان هذا الاحصاء لم يشمله ، ولايمكن القول بأن الاحصاء الذى تم فى اللاذقية فى سنتى ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل الاحصاء الذى عمل به فى سوريا سنة ١٩٢٢ ، لانه لا ارتباط بين الاحصاءين وقد كانت سوريا واللاذقية كلّ منهما دولة مستقلة عن الاخرى .

(طعن ٥٤٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١) .

قاعـــدة رقم (٣٢)

المبـــــدأ :

المشرع حدد طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم أولها شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — والثانية بقرار من القومسيون الطبى اذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — تقدير السن بهذه الطريقة يعتبر تقديرا نهائيا لايجوز المجادلة بشانه — التزام كل من العامل والحكومة به حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون — أساس ذلك — ان تحديد سن العامل فى مسائل التوظف والمعاشات أمر يتعلق بالنظام العام للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته — اثر ذلك وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الطبى بتحديد سن العامل وانهاء خدمة العامل على أساسه .

ملخص الفتوى :

ان قرار مجلس الوزراء ، الصادر فى ١٩٢٧/١/٢٠ والمنشـــور بالوقائع المصرية بالعـــدد ١٠ الصادر فى ١٩٢٧/٢/٣ كان يقضى بأنه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى العام لعدم تقديم شـــهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال وان المادة ٨ من قانون المعـــاشات الملكية تضمنت ذات الحـــكم ونصت على انه (... ولا يجوز الطعن فى التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال وفى يونية سنة ١٩٤٩ أصدرت وزارة المالية الكتاب الدورى رقم ١٣٤ بتطبيق هـــذا الحكم على جميع العاملين بالدولة من موظفين ومستخدمين وعمال وعنـــد صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة نص فى المـــادة الثامنة من الباب الاول الذى ضم الاحكام الخاصة بالموظفين الداخلين فى الهيئة على أن « يثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصـــورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبى العام — ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ولقد قرر القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ النص على ذات الحكم فى المادة ١٢١ من الباب الثانى الذى تضمن الاحكام المطبقة على المستخدمين الخارجين عن الهيئة .

ومفاد ذلك ان المشرع حدد فى تلك النصوص طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم التى كانوا مقسمين لها ابان أعمال احكامها سواء كانوا من عمال اليومية الذين ظلوا خاضعين لكادر العمال حتى صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما هو الشأن فى الحالة المعروضة أو من الموظفين الداخلين فى الهيئة أو من المستخدمين الخارجين عن الهيئة ، وأول هاتين الطريقتين شهادة الميلاد أو صورة رسمية منهـا مستخرجة من سجلات المواليد ، والثانية بقرار من القومسيون الطبى ، اذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية ، فاذا قدرت السن بالطريقة الثانية اعتبر المشرع هذا التقدير نهائيا فلا يجوز المجادلة بشأنه بل يلتزم به العامل كما تلتزم الحكومة حتى ولو قدمت شـهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون .

ولما كان الامر كذلك وكان تحديد سن العامل فى مسـائل التوظف والمعاشات أمر يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته ، فانه وقد قدرت سن العامل فى الحالة الماثلة بواسطة القومسيون الطبى العام فى ١٩٥٢/٩/١٥ تقديرا سليما بالطريق الـذى رسمه القانون — المعمول به وقت اجرائه وفق نصـوص تمنع الطعن فيه وتجعله واجب الاعتبار ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك — يتعين استبعاد شهادة الميلاد التى قدمها العامل فى ١٩٧٧/١٢/٢٧ وما ملته فى كل ما يتعلق بشئون حياته الوظيفية وبالاخص تحديد سن إحالته الى المعاش على أساس التقدير الذى حدده القومسيون الطبى العام ومن ثم يعتبر محالا الى المعاش اعتبارا من ١٩٧٩/٩/١٥ .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الطبى الصادر فى ١٩٥٢/٩/١٥ بتحـديد سن العامل . . . .

(فتوى ٩٩٠ فى ١٩٧٩/١٠/٢٢) .

ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية :

قاعــدة رقم (٣٣)

المبــــدأ :

الاصل هو انتهاء الخدمة بقوة القانون عند بلوغ السن القانونية — للوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية السلطة فى مد هذه المدة — هذه السلطة التقديرية من حيث مبدأ المدة ومقيدة من حيث الحد الاقصى للفترة التى يجوز مدها — قانون موظفى الدولة لم يعين سن التقاعد ، بل ترك ذلك للقوانين واللوائح حسب الاحوال .

ملخص الحـــــكم :

ان المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثامن من الباب الاول الخاص بالموظفين المعينين على وظائف دائمة تنص على انه « لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه السن المقررة الا بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المـالية والاقتصاد . ولا يجوز مدها لأكثر من سنتين فيما عدا موظفى التمثيـــل السياسى من درجة السفراء » ، كما تنص المادتان ١٠٧ و ١٣٠ من القانون المشار اليه ، أولاهما بالنسبة الى الموظف المعين على وظيفـــة دائمة ، والثانية بالنسبة الى المستخدم الخارج عن الهيئة ، على أن من أسباب انتهاء خدمة هذا أو ذاك « بلوغ السن المقررة لترك الخدمة » .

ومفاد هذا ان ثمت سنا عينها المشرع لتقاعد الموظف أو المستخدم تختلف بحسب حالته ونوع الوظيفة التى يشغلها ، وان الاصل هو انتهاء خدمة الموظف أو المستخدم بقوة القانون عند بلوغه هذه السن ، ولا يجوز مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بعد ذلك الا بقــرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية ، وأن الوزير المختص بالاشتراك مـــع وزير المالية يملك مد الخدمة بعد بلوغ السن المقررة — استثناء من هــذا الاصل — بسلطة تقديرية يترخص فيها من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات

المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة فى ذاتها مقيدة بالقانون فيما يختص بالحد الاقصى للمدة التى يجوز للوزير مدها بحيث لا تجاوز سنتين بأى حال بعد بلوغ السن المقررة فيها عدا موظفى التمثيل السياسى من درجة السفراء وقانون موظفى الدولة لم يعين السن التى يتقاعد فيها الموظف أو المستخدم بل ترك ذلك للقوانين واللوائح بحسب الاحوال .

(طعن ١٢٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعـــدة رقم (٣٤)

المبـــــدأ :

موظف — المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مركزه القانونى خلال فترة المد — هو ذات المركز الذى كان يشغله — افادته من جميع مزايا الوظيفة الا ما استثنى منها بنص خاص صريح — عدم اختلاف الحكم سواء صدر قرار المد قبل بلوغه السن أو بعد وسواء بدأت اجراءات المد قبل بلوغه السن أو بعده .

ملخص الحـــكم :

ان الاصل فى استصحاب الحال هو استمرار بقاء الموظف خلال فترة مد خدمته فى ذات المركز القانونى الذى كان يشغله من قبل دون حدوث أى تغيير فى هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعا لذلك للقوانين واللوائح التى تحكم وضعه بهذه الصفة ، واذ كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكاما خاصا تعالج وضعه خلال فترة مد خدمته بنصـــــــوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فان مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة ، سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة ومن ثم فانه يفيد من جميع تلك المزايا ومن بينها الترقيات والعلاوات والاجازات وما اليها ، الا ما استثنى منها بنصوص خاصة صريحة كما هو الحال بالنسبة للمعاش ، اذ تنص المادة ١٩ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق التأمين والمعاشات على عدم حساب مدد الخدمة بعد سن الستين فى المعاش ، وهذا الاستثناء فى ذاته يؤكد القاعدة العامة وهى افادة الموظف خلال فترة مد خدمته من

باقى المزايا التى تقررها القوانـــين واللوائح ما لم يســـتثن من ذلك بنص خاص .

وانه ولئن كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد رسم طريقا معينا لمد خدمة الموظف ، فقضى فى المادة ١٠٨ منه على انه يكون بقـــرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد ، الا انه لم ينظـــم طريقة المد ، كما لم يحدد فترة زمنية معينة يتعين خلالها اتمام اجراءات هذا المد ، ومن ثم فان قرار الوزير بمد خدمة الموظف ينتج أثره القانونى فى حق الموظف ، سواء صدر هذا القرر قبل بلوغ المـــوظف السن المقررة لترك الخدمة او بعدها ، وسواء بدأت الاجراءات قبل بلوغه هذه السن او بعدها كذلك .

(طعن ٦٢١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٧) .

قاعـــدة رقم (٣٥)

المبـــــدأ :

مد مدة الخدمة وتجديدها — تساويهما فى الاثر القانونى المترتب عليهما — اعتبار كل منهما قرارا بالتعين فى الوظيفة يختص بنظر الطعن فيـــه مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ملخص الحـــكم :

ان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الاثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المـــدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية مما يعتبر معـــه القرار الصادر بامتداد الخدمة أو بتجديدها قرارا بالتعيين فى الوظيفة ولايغير من هذا أن يكون تجديد الخدمة بناء على عرض من المتطوع تقبله الجهـــة الادارية أو أن يكون القرار الصادر بالامتداد تطبيقا للائحة البعثات ما دام أن أثر كل منهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة ومن ثم يكون مجلس الدولة مختصا بهيئة قضاء ادارى بطلب الغـــاء قـــرار تجـــديد خدمة المدعـــى بالبحـــرية .

(طعن ٨٩٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/١٤) .

قاعـــدة رقـــم (٣٦)

المبـــــــدا :

المادة ٦٥ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام (الملغى) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة — القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام الذى عمل به اعتبارا من أول يولية ١٩٧٨ قضى فى المادة (٩٧) على عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة — صدور قرار بمـــد خدمة احد العاملين لمدة عامين اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ بلوغه السن القانونية قبل أول يوليو ١٩٧٨ — عدم جواز استبقاء هذا العامل اعتبارا من ذلك التاريخ سواء أكان قرار مد خدمته قد صدر قبل العمل بأحـــكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ او بعد العمل به — لا يغير من ذلك صـــدور القـــانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشـــأن مـــد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والذى عمل به اعتبارا من ٢١ يونية ١٩٧٩ .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة (٥٦) من القانون رم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العـــاملين بالقطاع العام (الملغى) كانه تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة ، وبتاريخ ١٩٧٨/٧/٢٠ نشر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام وقضى فى المادة الثانية من مواد اصداره بالغاء القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وقرر فى المادة الثالثة العمـــل بأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٧٨ وأوجب فى المادة (٩٦) انهـــاء خدمة العامل المخاطب بأحكامه ببلوغه سن الستين ، ونص فى المادة (٩٧) على أنه « لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة » .

ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ حظر المشرع بنص قاطـــع

صريح مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين بعد أن كان ذلك جائزا فى ظل نظام العاملين بالقطاع العام الملغى ، ومن ثم فانه يمتنع بعد العمل بهذا الحكم الجديد اصدار قرارات بمد خدمة العاملين بالقطاع العام ، كما يتعين انهاء خدمة العامل التى مدت فى ظل العمل بالنظاه الملغى اذا ما لحقها الحكم الجديد وذلك اعمالا للاثر المباشر للقانون ، لان مقتضى هذا الاثر أن يسرى على الاوضاع القائمة وقت العمل به ، وليس فى ذلك اعمالا للقانون الجديد بأثر رجعى لانه لن يؤثر فى المدة التى قضاها العامل بالخدمة قبل العمل به .

وبناء على ما تقدم فانه يتعين انهاء خدمة السيد .... الذى مدت خدمته فى ١٩٧٨/٦/١٦ اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ ، كما يكون القرار الصادر بمد خدمة السيد المهندس .... من ١٩٧٨/٩/٢ قرارا غير مشروع لصدوره بعد ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام المعمول به اعتبارا من تاريخ نشره فى ٢١ يونيو سنة ١٩٧٩ قد أضاف الى المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فقرة جديدة تنص على أنه « ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للضوابط التى يقررها مجلس الوزراء » . ذلك لان العاملين المذكورين وقد انهيت خدمتهما قانونا اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ لا يجرى عليهما حكم المد الذى ورد فى تلك الفقره المضافة لان المد لا يرد الا على مدة خدمة قائمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز استبقاء المهندسين المعروضة حالتهما فى الخدمة بعد ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(فتوى ١٦ فى ١٩٨٠/١/٢٠) .

قاعـــدة رقـــم (٣٧)

المبـــدأ :

نص المـــادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٧ من القاون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطـــاع العام — مقتضاهما عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد — سريان هذه القاعدة على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة اذا لم تتضمن انظمتهم الوظيفية نصا خاصا يجيز مد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد أو الاحالة الى المعاش .

ملخص الفتـــوى :

ان المشرع قد وضع قاعدة جديدة واجبـــة السريان اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بأحكام القانونين رقمى ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام ، هذه القاعدة مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد وقد استثنى المشرع فى المادة (١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، العاملين الدين تنظم شئون توظيفهم قوانين او قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات من الخضوع لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقيد عدم الخضوع لهذه الاحكام بعبارة (فيما نصت علية هـــذه لقوانين والقرارات) ومقتضى ذلك أن كل ما لم يرد بشأنه نص فى تلك القوانين والقرارات يخضع للاحكام الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الحكم الوارد فى المادة ٩٥ منة وهو عدم جواز مد خدمة العامل بعـــد بلوغه السن المقررة ومن ثم فانهيتعين لعدم خضوع العاملين المعاملين بقوانين أو قرارات خاصـــة لهـــذا الحكم وبالتالى استمرار القرارات الصادرة بمد خدمتهم بعد بلوغهم سن الاحالة الى المعاش سارية المفعول بعد ١٩٧٨/٧/١ أن تكون تلك القوانين والقرارات الخاصة قد نصت صراحة على جواز مد الخدمة أو البقاء فى لخدمة بعد السن المقررة للتقاعـــد أو الاحالة الى المعـــاش .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قاعدة عدم جواز مد الخدمة بعد سن الستين تنطبق على العاملين الخاضعين لقوانين خاصة اذا كانت لا تتضمن نصا خاصا يجيز مد الخدمة بعد تلك السن .

(فتوى ٦٢٤ فى ١٩٧٩/٧/١٢) .

رابعا — مسائل متنوعة فى انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية :

قاعـــدة رقـــم (٣٨)

المبـــدأ :

فصـــل من الخدمة — استناد قرار الفصل الى كبر السن — مخالفة القـــانون .

ملخص الحـــكم :

ان استناد قرار الفصل الى كبر السن يتنافر مع القانون ، وذلك ان المادة ٧٥ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ تنص على أنه « لا يحق للادارة — مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة الواردة فى هـــذا القانون أو فى الملاكات الخاصة — فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن أو مدة الخدمة القصوى القانونية الا فى حالة الغاء الوظيفة أو الصرف من الخدمة » ، ومن ثم يكون هذا السبب لا يستند الى القانون بل يتعارض معـــه .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠) .

قاعـــدة رقـــم (٣٩)

المبـــدأ :

صرف من الخدمة — قرار ادارى — سببه — كبر السن — لا يجيز صرف الموظف من الخدمة .

ملخص الحـــكم :

ان السن الذى يحول بين الموظف والاستمرار فى وظيفته هو سن التقاعد المقرر قانونا أى سن الستين وان ما دون ذلك لا يمكن أن يقـــوم سببا قانونيا للاستغناء عن خدماته والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذى قرره القانون وتعديلا لحكم من أحكامه بأداة أدنى من الاداة اللازمـــة

لهذا التعديل والذى لا يجوز اجراؤه الا بقانون ومن ثم فاذا كان الثابت من اضبارة الطاعن أنه فى الثانية والخمسين من عمره فانه لا يجــوز صرفه من الخدمة لكبر سنه .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعــدة رقــم (٤٠)

المبـــــدأ :

صرف من الخدمة — قرار ادارى — سببه — استطالة مدة الخدمة — لا تجيز الصرف من الخدمة .

ملخص الحــــكم :

ان بقاء الموظف فى الخدمة مدة طويلة لا يمكن أن يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه عادة خبرة فى عمـــله تكون سببا من الابقاء عليه فى الخدمة لا فى التخلص منـــــه وصرفه عن وظيفتـــه .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعــدة رقــم (٤١)

المبـــــدأ :

من الجائز قانونا سحب قرار احالة الموظف الى المعاش بناء على طلبـــه .

ملخص الفتـــوى :

لاحظ القسم أنه وان كان قضاء مجلس الدولة فى فرنسا قد جرى على التفرقة بين القرارات الصادرة بالعزل والقرارات الصادرة بالاحالة الى المعاش فأجاز للادارة سحب قرارات العزل ولم يجز لها ذلك بالنسبة الى

قرارات الاحالة الى المعاش لانه متى صدر مطابقا للقانون تنشأ عنه حقوق للافراد ويترتب علية كسب الموظف المحال الى المعاش مركزا قانونيا خاصا لا يجوز المساس به من جانب الادارة ومن ثم لا يجوز لها سحب هذا القرار لتقديم هذا الشخص الى المحاكمة التأديبية مثلا •

أما فى الحالة المعروضة فالوضع مختلف اذ أن الموظف المحـال الى المعاش بناء على طلبه هـو الذى يطلب سحب قرار احالته الى المعاش وفى هذه الحالة تنتفى مظنة المساس بالمركز القانونى الذى اكتسبه باحالته على المعاش كما أن تغيير هذا المركز فى هذه الحالة كان بناء على طلبه فلا يمكن له الشكوى منه .

لذلك انتهى راى القسم الى أنه ليس هناك ما يمنع قانونا من سحب قرار احالة موظف الى المعاش بناء على طلبه •

(فتوى ١٣٩ فى ١٩٥١/١١/١٧) •

قاعـدة رقـم (٤٢)

المبـدأ :

الاحالة الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بناء على طلب الموظف ـــ يجوز سحب القرار الصادر بهذه الاحالة رغم كـونه قرارا صحيحا ومشروعا لانه لا ينشىء مزايا او مراكز قانونية بالنسبة للغير وذلك قياسا على القاعدة المقررة فى شأن قرارات الفصل •

ملخص الفتـوى :

ان المدة ١ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظـام موظفى الدولة فى الاقليم الجنوبى نص على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خـلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أنيسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو

تجاوز بهذا الضم سن الستين ، على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٫٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ... » ومفاد ذلك النص انه يجوز للموظف أن يطلب احالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، وللجهة الادارية التابع لها أن تجيبه الى طلبه متى توافرت فى شأنه الشروط التى تطلبها القانون ، ومتى كان ذلك متفقا مع مقتضيات المصلحة العامة وفقا لما تراه الجهة وهو ما عبرت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القانون بقولها أن لهؤلاء الموظفين « أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح أو الهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة » .

ومن حيث أن القاعدة انه اذا قدم طلب لاستصدار قرار ادارى معين فللطالب أن يعدل عن هذا الطلب فى أى وقت ما دامت الادارة لم تصدر قرارا بشأنه ، لا أنه متى صدر القرار الادارى بناء على هذا الطلب كان عدول صاحب الشأن غير ذى أثر ومرد ذلك الى أن القرار الصادر بناء على طلب صاحب الشأن يكون قد قام فى هذه الحالة على سبب صحيح وهو تقديم الطلب وفقا لما رسمه القانون ومن ثم يكون قرارا مشروعا ، ولا يؤثر فى مشروعيته عدول صاحب الشأن عن هذا الطلب .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر ، يبين انه وقد قدم السيد / ...... طلبا لاحالته الى المعاش وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه واصدرت الوزارة بناء على ذلك قرارا باحالته الى المعاش ، فان عدوله عن هذا الطلب بعد صدور القرار لا يؤثر فى صحة القرار ولا ينقص من مشروعيته .

ومن حيث أن القاعدة أنه لا يجوز سحب القرارات المشروعة أو الغائها الا أن الفقه والقضاء الادارى قد أجازا استثناء من تلك القاعدة سحب القرارات الادارية المشروعة التى تنشىء مزايا أو مراكز أو أوضاعا قانونية بالنسبة الى الغير وأساس ذلك أن سحب هذه القرارات أو الغاؤها لا يتضمن مساسا بالحقوق المكتسبة .

ولما كان القرار الصادر باحالة الموظف الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يعد من القرارات التى لا تنشىء مزايا قانونية بالنسبة الى الغير ومن ثم فان سحبه لا يتضمن مساسا بالحقوق المكتسبة فيكون جائزا استثناء على الاصل العام المتقدم ذكره .

ومن ناحية اخرى يمكن قياس هذا القرار على القرارات الصادرة بفصل الموظفين التى اجيز ايضا سحبها او الغائها فى أى وقت ولو كانت سليمة استثناء من ذلك الاصل العام المتقدم الذكر ، وذلك لا تحاد العلة فى الحالتين اذ يقوم هذا الاستثناء على اعتبارات تتعلق بالعدالة لان المفروض أن تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله وأنه يجب لاعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ؛ ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين ، وقد يبدو الامر مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سيئا فى مدة خدمة الموظف أو فى أقدميته ، ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التى تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التى فصلت الموظف وقد لا يكون لديها الاستعداد لاصلاح الاذى الذى أصاب الموظف بفصله أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التى توجب علاج هذه النتائج الضارة ؛ ولما كانت هذه الاعتبارات تتوافر بالنسبة الى احالة الموظف الى المعاش كما تتوافر بالنسبة الى فصله ، ومن ثم فليس ثمة ما يمنع قياس الحالة الاولى على الحالة الثانية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه وأن كان عدول الموظف عن طلب احالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه لا يؤثر فى صحة القرار الصادر باحالته الى المعاش ، الا انه يجوز للوزارة سحب هذا القرار فى أى وقت وفقا لما تره محققا للمصلحة العامة .

(فتوى ٩٥٩ فى ١٩٦١/١٢/١١) .

تعليـــق :

انتهـــاء الخدمة ببلوغ السن القانونية
وفقا لنظام العاملين المدنيـين بالدولـة وبالقطـاع العـام

(دراسة للدكتور نعيم عطية نشرت بمجلة العلوم الادارية — العدد الأول — سنة ١٩٦٨ ص ٧ وما بعدها)

تمهيـــد :

تقتضى دراسة انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نتقصى عن الحكمة المنطقية من تحديد سن قانونية لانتهاء خدمة الموظف العام ، وأن نتحـرى المبررات العملية لأن يكون بلوغه سنا يحددها القانون سببا من أسباب انتهـاء خدمته وتقاعده .

ويدعونا بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نحددها ما هى هذه السن القانونية ونتتبع النصوص التشريعية التى قامت بتعيينها وهـذه النصوص نجدها عادة فى قوانين المعاشات .

ويلاحظ الباحث فى مجال انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أنه على الرغم من تحديد المشرع لسن معينة تنقضى ببلوغها خدمة الموظف العـام الا أن ثمة دواعى مختلفة أوجبت ايراد عدة استثناءات على ذلك . فمـن الموظفين من لا يتقيدون فى بقائهم فى الخدمة بهذه السن اطلاقا ، ومن الموظفين من يبقون الى سن الخامسة والستين . كما أجيز مد خدمة الموظف الى ما بعد السن المقررة مدة اضافية متى دعت حاجة العمل فى المرفق العام الى خدمات ذلك الموظف أو الى خبراته وكفايته .

وينتهى بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية بوجوب التعرض الى نقطة أثارت الكثير من الجدل فى الفقه والقضاء ، وهى طبيعة القـرار الصادر بانهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانونية ، وطبيعة المنازعـة القضائية فيها .

وعلى ضوء ما تقدم تقسم دراستنا الحالية الى خمسة فصــول على الترتيــب التـــالى :

الفصل الأول : الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاء الخدمة .

الفصل الثانى : ماهية السن المقررة لانتهاء الخدمة .

الفصل الثالث : كيفية تحديد السن القانونية .

الفصل الرابع : مد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

الفصل الخامس : طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ، ودعوى المنازعة فيهـــا .

ونمضى فيما يلى الى دراسة كل من هذه الفصول .

الفصـــل الأول

الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاء الخدمة

ان العلة فى التحدث عن السن فى صدد الوظائف العامة هى أن الوظيفة العامة نوع من الولاية يسلط بها الموظف او العامل فى فرع من فروع العمل العـام ، فيلزم للاضطلاع بهذه الولاية وتحملها وتصريفها الى الغاية المرجوة قدر من الخبرة والنضوج ، كما أن الموظف لا يبقى على حال واحدة من القــدرة على العمل واحتماله والنهوض به ، وكلما طال به العمر ضعفت قدراته وقل انتاجه ، لذلك كان طبيعيـا أن يعين الشـارع السن التى يستوفى بهـا حد النضوج المطلوب وتلك التى ينتهى اليهـا حد الخدمة المجدية والانتـاج المرضى(١) .

لذلك كانت قوانين التوظف — كما تحدد سنا للتعيين — تعين سـنا يفترض فى الموظف العامل انه ببلوغها يكون قد أضحى غير قادر على مواصلة القيـام بأعباء تلك الخدمة العامة ، فتنتهى خدمته عند بلوغها . ولا تخلو النظم الوظيفية من النص على هذا السبب من أسباب انتهـاء الخدمة(٢) . وهو أكثر أسباب انتهاء الخدمة شيوعا والفه فى حياة الموظفين والعاملين العموميين ، اذ هو الطريق العـادى الذى يمكن أن تعتبر كل وسائل انتهاء الخدمة الاخرى وسائل استثنائية ازاءه ، لأنه ان لم يتحقق انتهاء خدمة العامل بسبب آخر ، فان انتهاء خدمته ببلوغ السن أمر مؤكد فى الحيـاة الوظيفية .

---

(١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٤/٢٥ س ٥ رقم ٢٤٣ ص ٩١٣ .

(٢) يقضى مثلا المرسوم الاشتراعى رقم ١١٢ الصادر فى ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين فى لبنان فى المـادة ٦٣ بأن « تنتهى خدمـة الموظف ويخرج نهائيا من الملاك فى كل من الحالات التالية : الاحالة على التقاعد ٣ .. ثم نصت المـادة ٦٨ على أن « يحال حكما على التقاعد أو

=

ولقد نصت المــادة ٧٧ التى يفتتح بها الفصل الحادى عشر الذى يتكلم عن أحكام انتهاء الخدمة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وأيضا المــادة ٧٠ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمــادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين الحالى على أن تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

١ ــ بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، كما كانت قد نصت على ذات الحكم من قبل المــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظــــام موظفى الدولة الملغى بالنسبة للموظفين الداخليين فى الهيئة والمــادة ١٣٠ منه بالنسبة للمستخدمين الخارجين من الهيئة .

فالوظيفة العامة خدمة مؤداة ، ولهذا كانت قوانين التوظف تحدد سنا يفترض فى الموظف العامل أنه ببلوغها يكون قد أضحى غير قادر على مواصلة القيـــام بأعبـــاء تلك الخدمة العامة .

(١) وتقتضى ذلك طبيعة الوظيفة العامة واحتياجاتها ، فطالما أن الوظيفة العامة خدمة متجددة لمطالب الجماهير تخضع لما تخضع له سنن الحيـــاة

= يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من عمره ، وكل موظف انقضى على تاريخ دخوله الخدمة أربع وأربعون سنة اذا كان معينا بعد ١٣ كانون الثانى سنة ١٩٥٥ وست وأربعون سنة اذا كان معينا قبل هذا التاريخ .
٢ ــ أما الذين يقومون بأعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحـــالون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة عند اكمالهم الستين من العمر ، وتحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ فى مجلس الوزراء بناء على اقتـــراح مجلس الخدمة المدنية خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا المرســـوم الاشتراعى ، ويحالون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة اذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة أربعون سنة للمعينين بعد ١٣ كانون الثانـــى سنة ١٩٥٥ ، واثنتان وأربعون سنة للمعينين قبل هذا التاريخ » راجـــع فى هذه النصوص مجلة العلوم الادارية ــ السنة السابعة ــ العدد الأول ابريل ١٩٦٥ .

الاجتماعية من تطور ، ذلك التطور الذى يحتاج الى أن يقابل بتغذية الوظائف العامة بالدماء الشابة والخبرات الجديدة على الدوام . ولهذا كان خروج نفر من العاملين كل عام لبلوغ السن القانونية ليحل محلهم نفر آخر ممن هم أصغر سنا محققا لصالح الوظيفة العامة ذاتها .

(ب) كما تقتضى انهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية حالة العامل ذاته عندما تصبح الوظيفة مع تقدم السن عبئا ثقيلا له وتكليفا ينوء بحمله .

(جـ) ثم تقتضى انهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية ما يتوقعه سائر موظفى المرافق العامة من تقدم فى مدارج السلك الوظيفى وبلوغ قممها ويتأتى ذلك بافساح المجال أمامهم ليحلوا محل زملائهم الذين تقدمت بهم السن . كما يتيح ذلك أن تخلو من الوظائف الدنيا ما يسمح بتعيين خريجى المدارس والمعاهد والكليات وذوى الخبرة الذين يتطلعون الى خدمة بلادهم بشحذ طاقاتهم الجديدة ، والذين تجد الدولة أن من واجبها ازاءهم أن تفسح لهم باب التعيين فى وظائفها .

وكثيرا ما يخضع تحديد السن المقررة لتقاعد الموظفين للأوضاع الاقتصادية والسكانية فى البلاد . ولهذا رأينا فرنسا مثلا تخفض سن الاحالة الى التقاعد فى فترة البطالة التى حلت بها وذلك بالتشريع الصادر فى ١٨ من أغسطس ١٩٣٦ . وقد تمد السن المقررة للتقاعد لاعتبارات متعلقة بالميزانية(٣) . أو لاعتبارات متعلقة بالسياسة السكانية(٤) . بل وقد تتنوع هذه السن تبعا لطبائع الوظائف ، أو للأعباء العائلية الملقاة على عاتق الموظفين ، أو لاعتبارات وطنية كرفع سن التقاعد بالنسبة لمن أدوا خدمات جليلة للوطن أو لاقوا فى سبيله متاعب ومشاق استحقوا لأجلها من دولتهم التقدير(٥) والاكبار .

---

(٣) كما حدث فى فرنسا عام ١٩٤٦ .

(٤) كما حدث فى فرنسا أيضا عام ١٩٥٣ .

(٥) كما حدث بالنسبة لمن طردوا من وظائفهم فى عهد حكومة فيشى التى كانت موالية للاحتلال النازى لفرنسا .

على أنه من الأفضل بصفة عامة مراعاة الاستقرار فى تحديد سن التقاعد بالنسبة الى الموظفين ، وان يكون هذا التحديد بقانون او بناء على قانون ؛ ولا يكون تعديله بالخفض أو الانقاص — عندما تدعو الى ذلك — بأثر رجعى ، لأنه ينبنى على ذلك أن تستقيم سياسة وظيفية(٦) سليمة .

ولهذا كانت السن المقررة لانتهاء الخدمة من النظام العام فلا يجوز النهج على خلافها الا فى الحدود وبالأوضاع التى يحددها القانون . وعلى ذلك فان السن الذى يحول بين الموظف والاستمرار فى وظيفته هو سن التقاعد المقررة قانونا . وأن ما دون ذلك لا يمكن أن يقوم سببا قانونيا للاستغناء عن خدماته ، والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذى قرره القانون وتعديلا لحكم من أحكامه بأداة أدنى من الأداة اللازمة لهذا التعديل والذى لا يجوز اجراؤه الا بقانون . ومن ثم اذا كان الثابت من ملف الموظف أنه فى الثانية والخمسين من عمره مثلا فانه لا يجوز صرفه من الخدمة لكبر سنه . كما أن ابقاء الموظف فى الخدمة مدة طويلة لا يمكن أن يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه عادة خبرة فى عمله تكون سببا فى الابقاء عليه فى الخدمة لا فى التخلص منه وصرفه عن وظيفته(٧) .

---

(٦) راجع فى كل ما تقدم ص ٢٣٧ وما بعدها من الجزء الأول طبعة ١٩٦٣ من مؤلف :

Alain Planety : Traité pratique de la fonction publique.

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٠٩ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٥/١٩٦١ فى الاقليم الشمالى س ٦ رقم ١٣٢ ص ١٠٤٩ وقد نصت المادة ٧٥ من قانون الموظفين الأساسى فى سوريا رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ على أنه « لا يحق للادارة — مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة الواردة فى هذا القانون او فى الملاكات الخاصة — فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن أو مدة الخدمة القصوى القانونية الا فى حالة الغاء الوظيفة أو الصرف من الخدمة » ومن ثم يكون استناد قرار الفصل الى كبر السن مخالفا للقانون بل ويتعارض معه — راجع فى هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٩ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٠/٥/١٩٦١ فى الاقليم الشمالى س ٦ رقم ١٤٥ ص ١١٥٩ .

كما أن من حق الموظف أن يفترض بقاءه فى الخدمة حتى السن المقررة لتلك الخدمة وأن يبنى حياته المعيشية على هدى ذلك بحيث يكون انهاء خدمة الموظف قبل تلك السن اجراء استثنائيا يحتاج الى سبب خاص والى اجراءات(٨) محددة .

---

(٨) ويختلف الموظف العام فى ذلك عن الاجير فى خدمة رب العمل ، واذا كانت المادة ٨١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ معدلة بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢ قد نصت على أنه « لا يجوز انهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل ، الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل الا أن ذلك لا يحول دون استمراره فى العمل بعد هذه السن حتى يثبت عجزه أو مرضه الطويل فينتهى العقد دون اجراءات ومهلة طبقا للمادة المذكورة .

والذى دفع المشرع الى النص على تلك السن فى تعديله للمادة ٨١ هو خشيته أن يتعسف أصحاب الأعمال فى تحديد سن الشيخوخة . وبذلك أصبح متعذرا على المخدوم تعليل فسخه للعقد غير محدد المدة بشيخوخة العامل ما لم تبلغ سن هذا العامل وقت الفسخ ستين سنة على الاقل .

كما أن المادة ٥٧ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قد جعلت السن التى يتقاعد فيها العامل هى سن الستين ، فقد نصت على أن يستحق معاش الشيخوخة كل مؤمن عليه بلغ سن الستين وكانت الاشتراكات التى سددت عنه لا تقل عن مائة وثمانين اشتراكا شهريا متصلة أو مائتين واربعين اشتراكا شهريا منقطعة . وقد اعتبرت المادة ٧٧ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر ، سن الاحالة الى التقاعد هو سن الستين أيضا كقاعدة عامة .

ولقد أصبح الاتفاق على خفض الحد الأدنى عن ستين سنة باطلا لمخالفته للقانون . على أن فسخ رب العمل لعقد العمل عند بلوغ عامله هذه السن ليس لزاما عليه . ومن ثم يجوز أن يستمر العامل فى أداء عمله فى خدمة رب العمل مهما طال عمره ، كما يجوز أن يتفق العامل ورب العمل على حد أعلى من ذلك كسن الخامسة والستين أو السبعين سنة مثلا بدلا من الستين .

على أنه قد توجد ظروف خاصة ببعض المهن بالنظر الى طبيعتها واحتياجاتها الى لياقة بدنية أو ذهنية معينة فى العامل يؤثر فيها السن فتوجب انهاء الاحتراف فى سن مبكرة ، وعندئذ تجوز فسخ العقد فى هذه

ويختلف انهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية عن سائر أسباب انتهــاء الخدمة ــ عدا الوفاة وعدم اللياقة الطبية والغاء الوظيفة المؤقتة وانتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية (٩) ــ فى أنه ســبب يتحقق دون دخل لارادة العامل ، بينما أن الأسباب الاخرى يكون لارادة العامل وسلوكه دخل فى ترتيب انتهاء خدمته .

كما أن أيا من أسباب انتهاء الخدمة الاخرى يمكن أن يتحقق قبل السن القانونية المقررة للتقاعد ، ولكن لا يمكن أن يتحقق باعتباره سببا من أسباب انتهاء الخدمة بعد بلوغ الموظف أو العامل سن التقاعد وانقطاع رابطة التوظف بينه وبين الادارة .

= الحالات ولكن ليس بسبب الشيخوخة أى بلوغ السن وهى محددة قانونــا بستين سنة ، ولكن بسبب عدم صلاحية العامل لاحتراف هذه المهن بمجرد بلوغه سن معينة ــ راجع الدكتور على العريف ــ شرح قانون العمل جزء أول ، طبعة ١٩٦٣ ، ص ٤٥٣ وما بعدها .

(٩) راجع الفقرة الاولى من المــادة ٢٠ من القانون رقم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ التى تقضى بمعاملة رعايا الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة .

الفصـــل الثانى
ماهية السن المقررة لانتهاء الخدمة

اذا كانت المـــادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى (١) قد تركت تحديد السن المقررة لانتهاء الخدمة الـــى قوانين المعاش ، الا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيـــين بالدولة قد أوضح فى المـــادة ٧٨ منه هذه السن مقررا أن تنتهى خـــدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين(٢) . وذلك مع مراعاة

---

(١) كانت قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٣ ثم بالمرسوم بقـــانون رقم ٣٣٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٢) وقد حددت المـــادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ سن الاحالة للمعاش بالنسبة للموظفين السوريين بستين سنة أيضا ، والمقصود بالموظف فى هذا الشأن الموظفون المدنيون والعسكريون على حد سواء ما لم يستثن بعضهم من ذلك بنص خاص ، ذلك أن المـــادة الثانية المعدلة من القـــانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ قضت بأن يحال حتما على التقاعد وبقرار من الوزيـــر المختص الموظفون السوريون الذين أكملوا الستين من العمر بحسب قيـــود نفوسهم فى احصاء عام ١٩٢٢ وفى اى احصاء آخر جرى بعد العام المذكـــور والذين لا يزالون على رأس العمل بسبب حصولهم على أحكام بتصحيح نفوســـــهم .

ومن حيث أن هذا النص يسرى على الموظفين السوريين كافة ، والموظف المقصود هنا هو كل شخص يمارس وظيفة عامة داخلة فى الملاكات الدائمـــة وتربطه بالدولة رابطة تنظيمية ، ويخضع راتبه الى مسميات حددت مقدارها التشريعات النافذة سواء أكان الموظف خاضعا لقانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٥ وقانون التقاعد رقم ٣٤ أم لغيرهما ، ونتيجة لذلك يستوى فى الخضوع لاحكام المادة الثانية من القانون رقم ١٨٦ الموظفون المدنيون والعسكريون وعسكريو القوات المسلحة ، لتوفر الشروط فيهم ، أما الاحتجاج بأن المـــادة الثانيـــة المذكورة قد حددت سن التقاعد بالستين وبهذا التحديد يخرج عسكريى القوات المسلحة من شمولها نظرا لأن السن القانونية لهذه الفئة تتراوح ما بين ٤٠ — ٦٠ فيرد علية بأن الأصل هو احالة الموظف على التقاعد عند بلوغه سن الستين الا اذا وجد قانون خاص ينص على خلاف ذلك . وعندئذ تطبق أحكـــام

الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

أما المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين فقد نصت على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة الا فى حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

وقد استثنت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات المشار اليه من انتهاء خدمة المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين الطوائف الآتية :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين :

كانت الفقرة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية تنص على رفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع

=

هذا القانون ، وعلى هذا الأساس فقد أورد المشرع فى المادة الثانية المذكورة السن التى حددها قانون التقاعد لجميع الموظفين باعتباره القانون العام دون أن يمس الأحكام المتعلقة بتحديد سن التقاعد التى نصت عليها القوانين الخاصة ودون أن يكون قاصدا بذلك عدم شمول أحكام هذه المادة للموظفين الذين يخضعون فيما يتعلق بتحديد سن التقاعد الى قوانين خاصة ، ومن ناحية أخرى فان قصد المشرع من وضع القانون رقم ١٨٦ هو اعتماد قيد النفوس فى احصاء عام ١٩٢٢ فيما يتعلق بتحديد تاريخ ولادة الموظفين والغاء جميع التعديلات الجارية عليها — راجع اللجنة المختصة بمسائل الاقليم السورى فى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع — فتوى رقم ١٦٢ فى ١٢ من ديسمبر ١٩٥٩ سنة ١٤ و ١٥ رقم ١٠ ص ١٧ .

ذلك فلا يجوز فى أية حالة من الأحوال ابقاءهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة»
وقد رددت لائحة مكافأة المستخدمين الخارجين عن هيئة العمال بمصلحة السكك الحديدية الصادرة فى ١٣ من ابريل ١٩١٤ هذا الحكم . كما ردده قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من يونيه ١٩٥٠ ومن هذا يتضح أن سن الفصل بالنسبة الى الخدمة الخارجين عن هيئة العمال كان سن الخامسة والستين . وما كان يجوز اتخاذ سن الستين أساسا للاستغناء عن خدمة هؤلاء الآن فى هذا مخالفة صريحة للقانون اللهم الا اذا تحقق سبب من أسباب العزل كعدم اللياقة الطبية أو فقدان أهلية التوظف الى غير ذلك مما هو منصوص عليه فى القوانين واللوائح فيجوز الفصل فى أى وقت قبل بلوغ سن الخامسة والستين . ومن ثم فان فصل من كان من المستخدمين الخارجين عن هيئة العمال تأسيسا على مجرد بلوغه سن الستين يقع باطلا لمخالفته للقانون . أما المادة ١٥٧ من القانون المالى فكانت توجب للفصل على مقتضاها أسبابا قانونية تبرره مثل قلة الأعمال أو الغاء الوظيفة أو مرض العامل الذى يعوقه عن العمل أو ضعف انتاجه أو سوء سلوكه أو غير ذلك من أسباب(٣) معقولة .

---

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٦٠ لسنة ٢ ق بجلسة ١/١٢/٥٦ س ٢ رقم ١٣ ص ١١٢ وفى الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٦ ض ١٢٩ ، وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٤ لسنة ٤ ق بجلسة ٥٢/٦/٤ س ٦ رقم ٤٧٢ ص ١٠٤٠ و ١٨٢٢ سنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢١ س ٧ رقم ٥٤٥ ص ٩٥٨ و ٤٩١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٤ س ٧ رقم ٧٣٣ ص ١٢٤٤ و ٤١ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٣/١٠/٢٥ س ٨ رقم ١ ص ١ و ٥٥٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١/٥ س ٨ رقم ١٩٥ ص ٣٨٢ و ٥٤٤ لسنة ٧ق بجلسة ١٩٥٣/١٢/٢٠ س ٨ رقم ١٣٦ ص ٢٨٢ و ٩٥٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١/٥ س ٨ رقم ١٩٦ ص ٣٨٣ و ١٥٥٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٤/٥ س ٨ رقم ٥٩٢ ص ١١٥٧ و ٩١٩ لسنة ٦ بجلسة ١٩٥٤/٣/٢٥ س ٨ رقم ٥٥٤ ص ١٠٨٢ و ١٤٦٦ سنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٤/١٥ س ٨ رقم ٦٢٤ ص ١٢٣٢ ، و ١٥٨٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٤/٢٢ س ٨ رقم ٦٦٧ ص ١٢٩٧ ، و ١٥٨٣ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٦/١٧ س ٨ رقم ٧١٧ ص ١٥٥٤ ، و ٤٦ سنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/٥/٣٠ س ٨ رقم ٧٦٩ ص ١٤٨٦ وغير ذلك من أحكام .

وقد كانت المــادة ١٦ من التعليمات المالية التى وافق عليهــا مجلس الوزراء فى ٨ من مايو ١٩٢٢ تنص على أن « جميع عمال اليومية الدائمين الذين يتركون الخدمة لقلة الأعمال أو لاصابتهم بعاهات أو أمراض أو لتقدمهم فى السن مما يجعلهم غير لائقين للخدمة حسب شهادة القومسيون الطبى أو لبلوغهم سن الخامسة والستين ..... يكون لهم الحق فى مكافأة ..... » وواضح من هذا النص ان خدمة عمال اليومية الدائمين كانت تنتهى خدمتهم فى ســن الخامسة والستين . وعندما صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشــأن التأمينات والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين أشار فى ديباجتــه الى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر وأكد ان السن التى تنتهى فيه خدمــة العامل الدائم هى سن الخامسة والستين .

على أن من مقتضى اعمال حكم المــادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ والمــادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ — فى شأن الســن التى تنتهى فيها خدمة العامل التفرقة بين طائفتين من العمال والمســتخدمين على الوجه الآتــــى :

(ا) العمال والمستخدمون الذين عينوا منذ ١٩٦٣/٦/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهؤلاء تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الستين، ذلك ان حكمه مقصور بصريح النص على من كان موجودا بالخدمة وقــت العمــل بــه .

(ب) العمال والمستخدمون الذين عينوا قبل ١٩٦٣/٦/١ وهؤلاء يظلون معاملين من حيث انتهاء خدمتهم ، بحكم الاستثناء الوارد فى المــادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر ، وبالتالى تنتهى مدة خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، وهى السن التى حددتها قواعد توظفهم(٤).

---

(٤) راجع فتوى ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ٣١ فى ١٩٦٥/١/٦ ، ملف رقم ٩ — ٣/٤ وفتواها رقم ١٥٥٩ فى ١٩٦٤/١١/٧ ، ملف ٢١٤/١/٧ .

٢ — الموظفون الذين تقضى لوائح توظفهم انهاء خدمتهم بعد السن المذكورة :

ان المـــادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية المعدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ قد نصت فى فقرتهـــا الاولى على أنه « متى بلغ سن الموظفين أو المستخدمين الملكيين ستين ســنة وجب احالتهم على المعاش حتما ما لم يصدر قرار خصوصى من مجلس النظـــار بابقائهم فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ... ولا يجوز ابقاء أى موظـــف او مستخدم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة » وفى فقرتها الثالثة نصت على أن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الاحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنه» . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد فى المـــادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يردد ما جاء بالفقرة الثالثة فى شـــأن سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال ، ذلك الان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد عالج النظام القانونـــى للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطى المعاش ، فاقتصر فى تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض لسن انتهـــاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال الذين أخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا فى حقهم ، واطرد الرأى فى التطبيق على ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ناصا فى المـــادة الاولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين فـــى الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين ، واعتبر موظف فى تطبيق أحكامه كل من يعين فى احدى الوظائف الداخلة فى الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمـــر جمهورى أو قرار من مجلس الوزراء أو وزير أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذى

انشأ صندوقا للادخار خص به غير المثبتين من موظفى الدولة المدنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العـامة للدولة ، أو فى ميزانيات الجامعات أو الازهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التى تعين بقرار من مجلس الوزراء . فثار الخلاف حول السـن التى تنتهى ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الميزانية ، افتى قسم الرأى مجتمعا بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعينين بعقود على ربط وظائف دائمة فى الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ينايـر سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين فى حكم الفقرة الثالثة من المـادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ومن ثم يتقاعدون فى سن الستين وفقا للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشـات الملكية . وتنفيذا لهذا الرأى اذاع ديوان الموظفـين الكتاب الدورى رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٣ فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، ومقتضاه أن الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على وظائـف دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ؛ ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فورا ، فتضرر هؤلاء من انهـاء خدمتهم فورا بغير امهالهم الوقت الكافى لتدبير شئون معاشهم . ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من اغسطس سنة ١٩٥٣ بحكـم وقتى أو استثنائى ناصا فى مادته الاولى على أنه « استثناء من أحكـام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفين المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على ان يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين فى أى التاريخين أقرب » ، وغنى عن البيان ان الشارع أكد بما لا شبهة فيـه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد أفصحت عن ذلك المذكرة الايضاحيـة للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى

الذى جاء به هذا القانون(٥) وفى ٤ من اغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بحد اقصى قدره مرتب ستة شهور » وفى ٦ من اكتوبر ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية فى شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهى تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة فى ١٩ من يوليه ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اعانة غلاء المعيشة والمرتبات الاضافية الأخرى » وبأن « تصرف المكافآت عن مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من اغسطس ١٩٥٤ المشار اليه قد أنشأ مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق فى حقهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استمروا فى الخدمة الى ١٩ من يوليه ١٩٥٤ فاذا تحقق فى شأنهم هذا الشرط افادوا من المركز القانونى المشار اليه واستحقت لهم المكافأة ، أما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيدون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق فى المكافأة(٦) .

ومفاد ما تقدم أن الشارع حسم بالقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبرها فى الأصل سن الستين ، وان أورد حكما وقتيا واستثنائيا —

---

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ .

(٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٠٣ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٥٥/١٢/١٧ س ١ رقم ٣٩ ص ٣٢٥ .

للحكمة التشريعية التى أفصحت عنها المذكرة الايضاحية — من مقتضاه أن يبقى فى خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى أى التاريخين أقرب (٧) .

وقد كانت المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن الوظائف الداخلة فى الهيئة اما دائمة واما مؤقتة حسب وصفها الوارد فى الميزانية فاذا بأن من ميزانية الدولة أن وظيفة الموظف واردة ضمن الوظائف الداخلة فى الهيئة وموصوفة بأنها دائمة ، فانه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد فى الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالى يحال الى المعاش فى سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المالى على احدى الدرجات المؤقتة(٨) ، لأن المصرف المالى لا تأثير له فى كيان الوظيفة وقوامها ووصفها فى الميزانية ، والمناط فى دائمية الوظيفة التى تضفى بدورها صفة الدائمية على الموظف هو وبحسب وصفها الوارد فى الميزانية فى سلك الدرجات الداخلة فى الهيئة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مثبتا أو غير مثبت ، والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر فى طبيعتها يكون شاغلها حاصلا على درجة شخصية أو أصلية(٩) .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٣ رقم ٥٢ ص ٣٤٩ ، واذا كان الموظف الدائم الذى يشغل وظيفة دائمة يحال الى التقاعد فى سن الستين ، فانه لم يكن يغير من ذلك أن يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالابقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٦٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٣٠ س ٣ رقم ١٨ ص ١٤٤ .

(٨) مثل الدرجة التاسعة المؤقتة فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٩) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٣ رقم ٥٢ ص ٤٣٩ . وراجع أيضا تفصيلات =

وعلى ذلك فان الموظفين المؤقتين غير المعينين على وظائف دائمة الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

=

كثيرة بصدد هذا الموضوع فى فتوى قسم الرأى المجتمع رقم ١٧٧ بتاريخ ١٩٥٣/٢/٢٥ وقد جاء فيها : انه يستخلص من نصوص القانونين ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات ما يأتى :

١ — أن عبارة الموظف المؤقت التى وردت بالفقرة الثالثة من المادة ١٤ قانون سنة ١٩٠٩ يجب لتحديد مدلولها ودائرة تطبيقها الرجوع الى المادة الرابعة من القانونين ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن أحكام هذه المواد متصلة اتصالا لا يقبل التجزئة بالنسبة لمفهوم العبارات المشتركة الواردة فيها من حيث من هو على وجه التحديد الموظف الذى يتقاعد عند بلوغه الخامسة والستين ، فالمادة ٢٤ فى فقرتها الثالثة تنص على أن الذى يتقاعد فى هذه السن هم الموظفون المؤقتون والخدمة الخارجون عن الهيئة ، والمادة الرابعة تقضى بعدم الاستقطاع من ماهيات الموظفين والمستخدمين المعينين بموجب عقود تخولهم مزايا خصوصية فى صورة مكافاة والموظفين والمستخدمين المعينين بصفة وقتية أو الى أجل مسمى ، وبمقابلة هذين النصين يستخلص منها :

(ا) أن الموظفين بعقود الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع فى تطبيق حكم المادة الرابعة من قانون المعاشات هم الموظفون بعقود على وظائف دائمة لا على وظائف مؤقتة لأنه لا شبهة فى أن الموظفين بصفة وقتية ولأجل مسمى المستثنيين أيضا من حكم الاستقطاع منهم من يعينون بعقود، وقد قصد المشرع الى استثناء هؤلاء من الاستقطاع سواء كانوا معينين بعقود أم بغير عقود واعتبرهم دون غيرهم موظفين مؤقتين ، وبذلك لم يدخل فى عداد الموظفين المؤقتين فى هذا الصدد كل الموظفين المعينين بعقود سواء أكانوا معينين على وظائف دائمة أم على وظائف غير دائمة لأنه لو كان قد اتجه الى ذلك لنص بعد ذكر الموظفين بعقود بعبارة « وغيرهم من الموظفين المؤقتين » . وعلى مقتضى ما تقدم لا يدخل الموظفون المعينون بعقود على وظائف دائمة ضمن الموظفين المؤقتين الذين نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون معاشات ١٩٠٩ على أنهم يتقاعدون فى سن الخامسة والستين لأنه ما دام قانون واحد قد أفصح نص من النصوص على أنه لا يعتبر الموظف بعقد « وهو الموظف بعقد على وظيفة دائمة » فى عداد الموظفين المؤقتين

=

. . . .

=

فانه يجب التزام هذا المعنى فى باقى النصوص والتسليم بأن هذا الموظف المعين بعقد على وظيفة دائمة لا يدخل فى عداد الموظفين المؤقتين الذين يتقاعدون فى سن الخامسة والستين وفقا لحكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ سالفة الذكر .

(ب) يؤكد النظر المتقدم أن قانون المعاشات وهو يعدد الموظفين الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع قد راعى فى هذا التعداد أن كل حالة من الحالات التى استثناها من ذلك الحكم ترتد الى علة منطقية — فبالنسبة الى الموظف بعقد (وهو كما قلنا الموظف بعقد على وظيفة دائمة) ، ذكرت العلة بصراحة فى قانون سنة ١٩٠٩ وهى اشتراط الموظف للالتحاق بالوظيفة ان يعامل معاملة خاصة ، قد تكون ارحب من المعاملة المترتبة على الاستقطاع ، فليست العلة فى هذه الحالة هى أن الموظف لا يبقى فى الخدمة للسن التى يتقاعد فيها ويستحق عند بلوغها المكافأة أو المعاش لو خضع لنظام الاستقطاع وليست العلة هى عدم اخضاعه لنظام التأمين ، بل على العكس قصد من الاستثناء تحقيق العلة من الاستقطاع ولكن على صورة أخرى ، أما بالنسبة الى الموظف المعين بصفة وقتية كالمعين على اعتماد او الأجل مسمى فان علة عدم الاستقطاع هنا هى أن الموظف يعين بصفة وقتية على اعتماد أو لأجل مسمى — وفى الحالتين — فانه لا يبقى فى الخدمة لسن التقاعد بما تنتفى معه علة من علل اخضاعه لنظام التأمين الذى يقتضى الاستقطاع من المرتب وهى التأمين على حياة وظيفة يضطلع فيها صاحبها بمهام جسام مدة طويلة يستهلك معها فى سن أقل من السن التى يستهلك فيها من يضطلعون بأعباء وظائف أقل مسئولية بطبيعتها كالموظفين الخارجين عن الهيئة أو بأعباء جسيمة ولكن بصفة وقتية لا تبرر اخضاعه لنظام التأمين سالف الذكر .

(ج) أنه لا يجوز عند تحديد معنى عبارة الموظفين المؤقتين عند تطبيق احكام التشريعات القديمة وهى الواجبة التطبيق ، لا يجوز الرجوع فى هذا التحديد الى أحكام قانون نظام الموظفين الصادر فى سنة ١٩٥١ ولا للمشروعات التى وضعت تمهيدا له اذ يبين من تتبع أحكامها ، أن واضعيها قد لازمتهم الحيرة عند تحديد من اعتبر موظفا مؤقتا ومن لا يعتبر والسلامة فى تجنب هذا التمييز .

(د) التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها

=

واعبائها لا بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتثبيت أو عدمه ، فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القائمون بأكبر وأهم قسم فى العمل ، مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع أن تضعف قدرتهم على الانتاج فى سن أدنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين لوظائف غير دائمة اذ لا يقتضى منهم القيام بأعباء وظائفهم الا جهدا يسيرا بالقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التى يتقاعدون فيها ، كما أنه أوجب الاستقطاع من ماهيات الموظفين الدائمين حماية لهم فأنشأ نظاما للتأمين على حياتهم مراعيا فى ذلك أنهم يستهلكون فى سن أدنى من السن التى يستهلك فيها غيرهم ، ولا يمكن أن يفهم التمييز بين هؤلاء الموظفين وغيرهم الا مرتبطا بهذه العلة وقائما عليها لأنه لو قيل بأن العبرة فى تحديد سن التقاعد هى بكون الموظف مثبتا أو غير مثبت لا نتفت الحكمة من هذا التمييز وانعدمت مبرراته ، اذ لا يختلف معيار القدرة على الاستمرار فى العمل بعد سن معينة بحسب كون الموظف مثبتا أو غير مثبت ولا ارتباط بين الاستقطاع من المرتب وبين الانتاج فى الوظيفة حتى يقال بأن الموظف الذى يتحمل هذا الاستقطاع هو الذى يتقاعد فى سن الستين دون غيره .

٢ — ان التثبيت هو أثر من آثار دائمية هذه الوظيفة وليس ركنا من أركان هذه الدائمية لأن القانون يستوجب الاستقطاع من مرتب الموظف الدائم لينشأ له نظاما للتأمين حماية له ، فاذا لم يصبح هذا الاستقطاع من الموظف الدائم واجبا زال التثبيت وبقيت الدائمية التى هى وصف للوظيفة لا وصف للموظف الذى يشغل هذه الوظيفة — واذا كان التثبيت واجبا بحكم المادة الثانية من قانون المعاشات سالف الذكر لكل موظف دائم فانه مما لا شك فيه أن هذا التلازم بين الأمرين كان قائما فى ذهن الشارع وهو يضع أحكام هذين القانونين مما جعله يعبر أحيانا عن هذا الموظف بالموظف الدائم وأحيانا أخرى بالموظف المثبت ، فاذا حصل بعد ذلك أن انقطع هذا التلازم فان الموظف يبقى مع ذلك دائما .

فاذا كان مجلس الوزراء فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ قد أوقف تثبيت الموظفين الشاغلين لوظائف دائمة تخفيفا من أعباء الميزانية على أن يكون التعيين فى الوظائف الخالية بصفة مؤقتة وبموجب عقود قابلة للتجديد وفقا للشروط التى تضعها وزارة المالية فان كل ما ترتب على هذا القرار وهو انقطاع التلازم بين الدائمية والتثبيت فبقيت الدائمية منتجة لكل آثارها التى

مثال من الوظائف المؤقتة :

وظائف الخبراء المحلفين :

اذا كانت العبرة فى تحديد نوع الوظيفة هى بوصفها الوارد فى الميزانية دون نظر الى طبيعة الوظيفة ذاتها ، وما اذا كانت تؤدى بصفة دائمة أو مؤقتة فانه يعنينا فى هذا المقام أن نضرب مثالا على الوظائف المؤقتة على ما تقدم ايضاحه بوظائف الخبراء المحلفين ومساعديهم ، فهى وظائف مؤقتة بحسب وصفها الوارد فى الميزانية ، ولايغير من ذلك استمرار ادراجها فى الميزانية ، اذ أن تكييف دائمية الوظيفة ، انما يكون بحسب وصفها الوارد فى الميزانية ، ويؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل فى وزارة التجـــارة منذ صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ، من استقالة الموظفين الذين يعينون فى وظائف الخبراء المحلفين ومساعديهم من وظائفهم الأصليـــة ، ثم ابرام عقود استخدام مؤقتة معهم طبقا لقرار مجلس الوزراء الصـــادر فى ٣١ من ديسمبر ١٩٥٢ استنادا الى المـــادة ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى الخاصة بالموظفين المؤقتين . وقد أوضحت الجمعية العمومية فى فتواها رقم٤٩٢ بتاريخ ٨ من سبتمبر١٩٥٧ أن الخبراء المحلفين ومساعديهم يعتبرون من الموظفين وتطبق فى شأنهم احكام العقود الخاصة بهم ، ويتقاعدون عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولم يكن يسرى عليهم قانون التأمين والادخار ولا قانون المعاشات السارى فى ذلك الوقت .

=

رتبها عليها القانون ، والتى لا يجوز تعديلها بقرار من مجلس الوزراء ومنهـــا التأديب والتقاعد ، فلا يجوز الا بقانون تعديل تلك الآثار بحيث يكون حرفا ميتا كل ما يرد بالعقود المبرمة مع هذه الطائفة من الموظفين مخالفا للأحكام المتقدمة ولا شك فى أن مجلس الوزراء لم يقصد الا الى ذلك فانه بعد أن تضخمت المعاشات نتيجة لتطبيق قانون سنة ١٩٢٩ ، ووجد أن استمرار هذا التضخـــم من شأنه اختلال ميزانية الدولة لم يفكر مجلس الوزراء أن يفعل شيئا الا أن يجنب الدولة هذا الخطر الداهم دون أن يفكر اطلاقا فى تعديل مراكـــز الموظفين الدائمين بالنسبة لتأديبهم وتقاعدهم وغير ذلك مما هـــو ملازم لتلك المراكز من أحكـــام .

هل يغير من الحكم المتقدم أن يكون الموظف على درجة شخصية اذا كانت الوظيفة دائمة ؟

رأينا فيما تقدم أن مناط كيفية ترك الخدمة والسن التى يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التى يشغلها الموظف ، وأن التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وأعبائها وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتثبيت أو عدمه . فالمناط اذن فى تحديد سن التقاعد هو بطبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لهـا فى الميزانية . ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتفريق فى حكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة بغض النظر عن درجته المالية ، فعلية كانت أم شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من أن نظام الادخار ينطبق على اصحاب الدرجات الشخصية جميعا . ومعنى ذلك أن المشرع قصد التسوية فى المعاملة بصفة عامة بين أصحاب الدرجات المؤقتة وأصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول لأن الحكمة من وضع نظام التأمين والادخار يختلف عن حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على أن الموظف الذى يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه فى سن مبكرة عمن يشغل وظيفة غير دائمة . بينما القصد من نظام الادخار هو تأمين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة . وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفى الدولة دون تفرقة بينهم على حين أن الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق فى الحكم بين موظفى الدولة من حيث الوظيفة التى يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحالتين ، من أجل ذلك فان أصحاب الدرجات الشخصية ، شأنهم شأن غيرهم من موظفى الدولة ذوى الدرجات الدائمة ، تتحدد السن التى يتقاعدون فيهـا بحسب طبيعة الوظيفة التى يقومون بأعبائها فعلا ، فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الواردة فى الميزانية ، فانهم كانوا يتقاعدون فى سن الستين وان كانت غير ذلك تقاعدوا فى سن الخامسة والستين (١٠) .

(١٠) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٢٨٦ بتاريخ ١٩٥٥/٧/٢٧ .

عن تقاعد الموظفين الذين نقلوا من الدرجات الشخصية الى الدرجات الاصـــلية :

كان النقل من الدرجة الشخصية الى درجة من درجات الأقدمية المطلقة بالتطبيق لنص المــادة ٤٠ مكررا من قانون نظام موظفى الدولة أمرا وجوبياً لا يمكن التجاوز عنه لمـــا فى هــذا التجاوز من مخالفة للقانون من شأنها أن تجعل ميزانية الدولة غير مطابقة لواقع الحال فيما لو استفحل عــدد الدرجات الشخصية واستمر وجودها دون أن تسوى عن طريق نقل شاغليها من الموظفين الى درجات بالميزانية . كما أن موافقـــة الادارة على نزول المستخدم عن الترقية من الدرجات التاسعة الى الدرجة الثامنة أو انتقـــل من الدرجة الثامنة المؤقتة الى الدرجة الثامنة الدائمة يعتبر اتفاقاً من شأنه أن يخل بما أوجبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى المـــادتين ٤٠ و ٤١ قصد به التحايل على حكم المــادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الذى يوجب فصل الموظفين من الخدمة متى بلغوا سن الستين ، وذلك بالابقاء على وضعه السابق باعتباره مستخدما مؤقتا ، حتى يســتمر فى الخدمة الى سن الخامسة والستين طبقاً لمـــا تقضى به المـــادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لســـنة ١٩٠٩ بالنســـبة للمستخدمين المؤقتين . ولا جدال فى أن كل اتفاق على خلاف حكم أوجبه القانون يعتبر باطلا لمخالفته حكما من الأحكام الآمرة . ومن ثم فان نزول المستخدم عن ترقيته الى الدرجة التالية ونقله من درجة مؤقتة الى درجة دائمة يعتبر باطلا لمخالفته الأحكام أوجب اعمالها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، فضلا عما فيه من تحايل على أحكام قانون المعاشات رقم ٣٧ لســـنة ١٩٢٩ فيما يتعلق بالسن القانونى لخروج الموظفين الدائمين من الخدمة . هذا الى ان الترقية من درجة الى درجة أعلى أو النقل من درجة وقتية الى درجة دائمة لم يقصد به صالح الموظف وحده ، بل قصد به كذلك تحقيق مصلحة عامة ، الأمر الذى لا يملك الموظف النزول عنه لمـــا فى هـــذا النزول من مساس بمصلحة الادارة .

لكل هذا خلصت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة(١١) الى أنه لا يجوز نزول المستخدمين الشاغلين للدرجات التاسعة والثامنة الوقتية والمقرر فصل أمثالهم من الخدمة فى سن الخامسة والستين طبقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ عن الترقية أو النقل الى الدرجة الثامنة الدائمة التى يستحقونها بالتطبيق لأحكام المادتين ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى ولو ترتب على الترقية فصلهم من الخدمة فى سن الستين وفقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ».

سن التقاعد بالنسبة لمشايخ الحارات :

من المبادىء المقررة أن الموظف العام هو الشخص الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام . وشيخ الحارة يقوم بعمل دائم فى خدمة الدولة وله اختصاصات لا تقل أهميتها عن اختصاصات شيخ البلد بالنسبة للقرى . وقد أعتبر قانون المعاشات الصادر فى سنة ١٩٠٩ مشايخ الحارات موظفين عموميين ، اذ نص فى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ على أن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » وقضى فى المادة ٣٣ منه بالآتى : « المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال المندرجون فى الجدول حرف (أ) الذين يرفتون بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة ٢٤ يفصلون فى سن الخامسة والستين ... » وادرج مشايخ الحارات ضمن المستخدمين الواردين فى الجدول(أ) الملحق بهذا القانون . ومن ثم يعتبر مشايخ الحارات من الموظفين العموميين القائمين بعمل دائم فى خدمة مرفق عام وتنتهى خدمتهم بمجرد بلوغهم سن الخامسة والستين اعمالا لنص المادتين ١٤ و ٣٢ من قانون المعاشات الصادر سنة ١٩٠٩(١٢) ».

---

(١١) فى فتواها رقم ٢٦٨ بتاريخ ١٩٥٥/٧/١٦ .

(١٢) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٩ بتاريخ ١٩٥٦/٢/٤ .

متى كان يحال موظفو المجالس البلدية الى التقاعد فى سن الستين ومتى كانوا يحالون فى سن الخامسة والستين :

ان المـادة ٥٥ من القانون رقم ١٤٥ لسـنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم المجالس البلدية والقروية ، قد نصت على أن « يعين رئيس المجلس الموظفين والمستخدمين والعمال طبقا للاعتمادات التى وافق عليها المجلس فى الميزانية المعتمدة ، وطبقا للشروط التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن علاوة على ذلك التأديب والترقية والنقل وترك الخدمة » واستنادا الى هذا التفويض التشريعى صدر فى ٩ من يونية ١٩٤٥ قرار مجلس الوزراء بلائحة استخدام موظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية قاضياً فى مادته الأولى بأن « تتبع بالنسبة لموظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية والقروية جميع القواعد المقررة أو التى ستقرر لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومـة فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والأجازات وبدل السفر وذلك بغير اخلال بالأحكام الخاصة الواردة فى هذه اللائحة . وناصاً فى مادته الخامسة عشر على أن « تطبق لائحة صـندوق التوفير الصادر بها القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٢٨ من أغسطس ١٩١٥ فى جميع المجالس البلدية والقروية ، على أن تتبع بالنسبة للموظفين والمسـتخدمين غير المشتركين فى صـندوق التوفير أحكام الفقرة الأخيرة من المـادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر فى ١٥ من أبريل ١٩٠٩ ، وفى هـذه الحالة يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصـحة العمومية » . وقد عرفت مادته السابعة عشرة الموظف الدائم بالمجالس البلدية بأنه يعتبر كذلك « ..... اذا كان يشغل وظيفة دائمـة مدرجة فى ميزانية المجلس ذات مرتب شهرى وممن يجوز لهم الانتفاع بصـندوق التوفير وذلك بعد تثبيته ، ويستثنى من ذلك المستخدمون الذين يشغلون وظائف المحصلين ومعاونى السلخانات فانهم يعتبرون مؤقتين » ونصت الفقـرة الثالثة من المـادة الثامنة من قرار ٢٨ من أغسطس ١٩٥٥ بلائحة صـناديق توفير مستخدمى المجالس على حق المستخدم فى « تصفية حصته فى صندوق التوفير اذا ترك الخدمة عند الاحالة الى المعاش فى سن الستين » وتصرح

الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بأن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز فى اى حال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين » .

ويستفاد من هذه النصوص المتقدمة أن مناط التعرف على فئة موظفى المجالس البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين هو اشتراكهم فى صندوق الادخار بعد تثبيتهم — المادة ١٧ سالفة الذكر — وهو اشتراك مقصور على موظفى المجالس البلدية ومستخدميها الشاغلين لوظائف دائمة ، فالاشتراك فى صندوق التوفير بحسب النصوص السالفة يتلازم حتما مع دائمية الوظيفة التى يشغلها المشترك ، وهذا ما أكدته المادة الثانية من القرار الوزارى الصادر فى ٢٨ من أغسطس سنة ١٩١٥ بانشاء صناديق توفير لمستخدمى المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم فقد جعلت الاشتراك فى الصندوق الزاميا بالنسبة لجميع المستخدمين الذين يدخلون فى خدمة المجالس مع استثناء العمال المؤقتين — أى المستخدمين المؤقتين — والخدمة الخارجين عن هيئة العمال والخدمة السايرة مقيمة صندوق الادخار بالنسبة لموظفى تلك المجالس مقام نظام المعاشات بالنسبة لموظفى الحكومة .

وأنه وان كان الاكتفاء بالاشتراك فى صندوق التوفير لجعل تقاعد موظف المجلس البلدى رهيناً ببلوغه سن الستين ، لئن كان الاكتفاء بما ذكر مفهوماً فى ظل احكام كانت تقصر هذا الاشتراك على طائفة من موظفى المجالس هم موظفوها الدائمون ، فان هذا الأمر قد تبدل حتما بعد صدور القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ بانشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفى المجالس البلدية ومجالس المديريات فقد نصت مادته الأولى على أن « ينشأ فى مصلحة صناديق التأمين والادخار الحكومية بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة فى ميزانيات المجالس ومجالس المديريات ولو كانوا معينين قبل العمل بهذا القانون وآخر للادخار يخصص لمن لا يتمتع من هؤلاء

الموظفين بأنظمة المعاشات ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل على السن المعينة لتقاعد موظفى الحكومة » .

ويستفاد من هذا الحكم فى ضوء الحكمة التى قام عليها حسبما أوضحتها مذكرته الايضاحية أنه أريد منه « تعميم نظـــام التأمين على جميع موظفى المجالس المعينين على وظائف دائمة أو مؤقتة مدرجة بميزانيتها وقصر الادخار على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات لمـــا لوحظ من أن موظفى هذه المجالس لا يعاملون على وتيرة واحدة ، فهناك فريق مشترك فى صناديق ادخار خاصة تساهم فيها المجالس بنسبة معينة من الراتب الى جانب الاشتراك الذى يقتطع من مرتب المشترك ، وفريق آخر محروم من أى نظام يكفل طمأنينتهم على مستقبلهم ومستقبل ذويهم ، ومفاد هذه العبارة أن ميزة الاشتراك فى صندوق الادخار يجوز أن ينتفع بها بعد العمل بالقانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ موظفو المجالس البلدية المعينون على وظائف مؤقتة باعتبـــارهم محرومين من نظام المعاش وحيال تعميم نظام الادخار — بموجب القانون آنف الذكر — على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات من موظفى المجالس البلدية سواء أكانوا معينين على وظائف دائمة أم مؤقتة ، يصبح الاشتراك فى صندوق الادخار غير متلازم مع دائمية الوظيفة التى يشغلها المشـــترك فيه ، واذا ساغ القول بأن النصوص القديمة كانت تبغى تحقيق المساواة بين موظفى المجالس أو موظفى الحكومة ، وهو ما تغياه أيضاً القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ حين كانت تخول الاشتراك فى صندوق الادخار لأصحاب الوظائف الدائمة من موظفى المجالس وتجرى على غير المشتركين فى هذا الصندوق أحكام الفقرة الثالثة من المـــادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر فى ١٥ من أبريل ١٩٠٩ المتعلقة بالمستخدمين المؤقتين ، فان مجرد الاشتراك فى صـــندوق الادخار يصبح غير مغن عن اقتضاء شرط دائمية الوظيفة فى مقام تحديد سن الستين للاحالة الى المعاش » .

هـــذا الذى تقدم هو ما سجلته المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦١٥ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧ من مايو ١٩٦٢ (١٣) .. ويؤكد هـــذا الفهم

---

(١٣) س ٧ رقم ٨٧ ص ٩٣٨ .

أن القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ لم يعرض صراحة للسن التى يحال فيها موظفو المجالس البلدية الى التقاعد مما يتعين معه الرجوع الى القوانين واللوائح السابقة على صدوره التى نظمت أوضاع وشروط انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء الموظفين ، وفى ضمنها قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولائحة ٢٨ من أغسطس ١٩١٥ بانشاء صناديق توفير لمستخدمى المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم ، ولائحة استخدام موظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية والقروية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٩ من يونيه ١٩٤٥ وكلهـا متضافرة على ربط احالة موظف المجلس البلدى الى التقاعد فى سن الستين بكونه معينا فى وظيفة دائمة بميزانية هذا المجلس ومنتفعاً بنظام الادخار ، وهو لم يكن يفيد من هذا النظام قبل العمل بالقانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ الا اذا كان على وظيفة دائمة على ما سلف البيان(١٤) .

---

(١٤) راجع فى هذا الصدد أيضاً حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٥٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١ س ١٠ رقم ٢٠٣ ص ١٨٧ وفى القضية رقم ٨٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٥/٢/٧ س ١٠ رقم ٢١١ ص ٢٠٠ — وراجع أيضاً س ١١ رقم ٢٦٥ ص ٣٨٥ — هـذا وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت فى فتواها رقم ٢١١ بتاريخ ١٩٥٦/٢/١٨ الى أن المستفاد من النصوص التى تحكم هـذا الموضوع أن معيار التفرقة بين موظفى البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين ، وبين زملائهم الذين يحالون فى سن الخامسة والستين هو الاشتراك فى صندوق التوفير . فمن كان منهم مشتركا فى صندوق التوفير أحيل الى التقاعد فى سن الستين ، ومن كان غير مشترك أحيل الى التقاعد فى سن الخامسة والستين ولو كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية ، وذلك مع مراعاة الحكم الوارد فى المادة ١٧ من اللائحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٦/٩ فى شأن المحصلين ومعاونى السلخانة . وذهبت الجمعية العمومية فى فتواها المذكورة الى انه لا محل للاعتراض بأن فى ذلك تفرقة بين موظفى المجالس غير المشتركين فى صندوق التوفير والمعينين على وظائف دائمة وبين أمثالهم من موظفى الحكومة المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الميزانية والذين استقر الرأى فى شأنهم على ان سن التقاعد بالنسبة اليهم تتحدد ببلوغ سن الستين لا الخامسة والستين . وهو ما اكده القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى شأن بقاء الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الخدمة

=

٣ — المنتفعون الذين تقضى لوائح توظفهم بانهاء خدمتهم قبل السن المذكورة :

لئن كان السن العادى المقرر لانتهاء خدمة الموظفين العاملين بالحكومة هو سن الستين ، الا أنه قد تقتضى بعض الاعتبارات المتعلقة ببعض الوظائف وتنظيماتها أن تنقص السن المقررة للاحالة الى التقاعد عن الستين(١٥) . وتوجد أمثلة كثيرة على ذلك فى أنظمة هيئة البوليس التى كان القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ بنظام هيئة البوليس يصفها فى مادته الأولى بأنها « هيئة مدنية نظامية » تابعة « لوزارة الداخلية » وهى تخضع كقاعدة عامة لأنظمة المعاش المقررة للموظفين المدنيين فى الدولة . ونصت المـادة ٩١ من القانون المذكور على أن تنتهى خدمة الضابط لأحد الأسباب الآتيـة :

١ — اذا بلغ سن الستين ..... « على أنه تنتهى خدمة الضابط قبل هذه السن » اذا أمضى فى رتبة لواء ثلاث سنوات من تاريخ الترقية الى هذه

=

بعد سن الستين — لا محل لهذا الاعتراض لأن معيار التفرقة بين موظف الحكومة المؤقت فى حكم الفترة الثالثة من المـادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسـنة ١٩٠٩ وبين غيره هو طبيعة الوظيفة المعين عليها ، فاذا كان معيناً على وظيفة مؤقتة كانت سن التقاعد بالنسبة اليه هو بلوغة سن الخامسة والستين ، أما اذا كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية كانت سن التقاعد بالنسبة اليه بلوغه الستين . وهذا المعيار لا ينطبق على موظفى المجالس البلدية الذين وضعت اللائحة اسـتخدامهم معياراً آخر لتحديد سن التقاعد بالنسـبة اليهم وهو الاشتراك أو عدم الاشتراك فى صندوق التوفير كما سبق البيان — س ٩ و ١٠ رقم ٧٧ ص ١٢٢ .

(١٥) كانت المـادة ١٣ من قانون المعاشات العسكرية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ تستوجب حتما الاحالة الى المعاش متى بلغ الضابط سن الخامسة والخمسين — راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٩٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٩/٥/١٧ س ٣ رقم ٢٠٥ — كما كانت تقضى أحكام قانون المعاشات العسكرية بوجوب احالة الضابط الى المعاش اذا بلغ سنه ٥٢ عاماً وهو فى رتبة البكباشى — راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣١٨ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/١٠/١ س ٣ رقم ٥ ص ١٠٦ .

الرتبة ويجوز مدها الى خمس سنوات بقرار من الوزير بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للبوليس » ، ونصت المـادة ٩٨ على أنه « استثناء من أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية يسوى معاش الضابط عند الاحالة الى المعاش على أساس المرتب الذى يتقاضاه فعلا أو يستحقه وفقاً لأحكام هـذا القانون عند احالته الى المعاش . وتضم لمن تنتهى خدمته من اللواءات وفقاً لأحكام البند ٢ من المـادة ٩١ فى حساب المعاش أو صندوق الادخار المدة الباقية لبلوغه سن الستين بشرط ألا تجاوز سنتين » .

كما نصت المـادة ١٠١ من القانون المذكور على أن « تكون خدمة الكونستبلات والصولات بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد . ولا يجوز تجديد مدة التطوع اذا كانت درجات التقارير السنوية السرية لكل منهم عن السنتين الأخيرتين أقل من أربعين فى المائة » .

ثم نصت المـادة ١٠٣ بالنسـبة للكونستبلات المتـازين على أنه « ... يرقى من يحل عليه الدور منهم الى رتبة بكباشى ويحال الى المعاش بمجرد ترقيته الى هذه الرتبة على أن تضم له فى حساب المعاش أو صندوق الادخار أو المكافأة المـدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بشرط ألا تجـاوز سنتين ... » .

ونصت المـادة ١١٣ على أن « تنتهى خدمة الكونستابل أو الصول لأحد الأسباب الآتيـة :

١ — بلوغ سن الستين ... » .

ونصت المـادة ١١٦ على أن « يكون تعيين ضباط الصف وعساكر الدرجة الأولى بطريق التطوع مـدة خمس سنوات قابلة للتجديد من بين الأفراد الذين أتموا الخدمة الالزامية بالبوليس أو بالقوات المسلحة ... » .

وكذلك كان الحال بالنسبة لرجال الخفر النظاميين فقد نصت المادة ١٣٠ على أن « يكون تعيين مشايخ الخفراء ووكلائهم والخفراء النظاميين بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد ... » .

وقد صدر فى ٢١ من مارس ١٩٦٤ القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ الخاص بهيئة الشرطة ، وقد أحال فى ديباجته الى قوانين المعاشات (٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و ٣٦ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣) على أنه نص فى البند ٢ من المادة ٨٨ منه على أنه يجوز أن تنتهى خدمة الضابط « اذا أمضى فى رتبة لواء سنتين من تاريخ الترقية الى هذه الرتبة . ويجوز مد خدمته ثلاث سنوات بقرار من الوزير بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة . وتنتهى بانقضاء هذه المدة حتى اذا رقى فى خلالها الى درجة مالية أعلى .

وفى ٦ من يناير ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك ونص على أن « تنتهى خدمة المساعدين بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك فى سن الستين ، كما تنتهى خدمة ضابط الصف والعساكر بها فى سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ المذكور أنه « ينص القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ على أن تنتهى خدمة المساعدين — الصولات — بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك فى سن الستين ، كما تنتهى خدمة ضباط الصف والجنود فى سن الخامسة والخمسين . وبتاريخ ١٠ من فبراير ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالة الدائمين وعمل به اعتباراً من أول مايو ١٩٦٠ ، وبمقتضى هذا القانون أصبحت سن انتهاء الخدمة ستين سنة • وكما كان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه يسرى على المساعدين وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك ، فقد أصبحت سن انتهاء الخدمة بالنسبة اليهم ستين سنة . ونظراً لطبيعة عمل هؤلاء الأفراد فان الأمر يقتضى تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المساعدين بستين سنة وبالنسبة الى ضباط الصف والعساكر بخمس وخمسين سنة . لذلك رؤى إصدار القانون المذكور .

كما صدر فى ٦ من يناير ١٩٦٤ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ بتحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود ونص على أن « تنتهى خدمة المساعدين بسلاح الحدود فى سن الستين ، كما تنتهى خدمة ضباط الصف والعساكر به فى سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون ٢٧ لسنة ١٩٦٤ المذكورة ، صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات المدنية المعدل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ ورقم ١٣ لسنة ١٩٦٣ ، ونص فى المادة ١٤ فقرة ٣ على أن يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين منهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز بأى حال من الأحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة . ولما كان المساعدون بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك وسلاح الحدود والحراس والمساعدون بمصلحة السجون وضباط الصف والعساكر والسجانات بهذه الجهات من المستخدمين الخارجين عن الهيئة الذين يسرى عليهم النص المتقدم فلا تنتهى خدمتهم الا فى سن الخامسة والستين . ولما كانت المصلحة العامة تقتضى عدم ابقاء هؤلاء فى الخدمة بعد سن الخامسة والخمسين بالنسبة الى ضباط الصف والعساكر والسجانات بالجهات المتقدمة لما تقتضيه طبيعة أعمالهم من جهد ومشقة لا يتحملها من جاوز هذه السن ولا ابقاء الباقين بعد سن الستين نظراً لما تتطلبه أعمالهم من مجهود بدنى يشق على من تعداها . لذلك صدر القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ باضافة مادة ١٤ مكرراً الى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ونص فيه على أن تكون سن انهاء الخدمة بالنسبة الى المساعدين بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك وسلاح الحدود والحراس المساعدين بمصلحة السجون هى سن الستين وتكون سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر والسجانات فى هذه الجهات فى سن الخامسة والخمسين » وحيث أنه صدر بعد ذلك القانونان رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وانتهى مجلس الدولة — اللجنة الثالثة للفتوى والتشريع بجلسة ٢٨ من نوفمبر ١٩٦٠ وادارة الفتوى والتشريع

لوزارة الخزانة بمجلس الدولة والادارة القانونية بالهيئة العامة للتأمين والمعاشات الى الافتاء بأن المادة ١٤ مكرراً من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الصادر بها القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ قد الغيت بالنسبة الى ما يتعارض من أحكامها مع القانونين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم بات لزاماً على سلاح الحدود أن ينفذ أحكام هذين القانونين على أفراده خاصة فى شأن حد سن انهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح وهى سن الستين . ولما كانت الحكمة التشريعية التى توخاها المشرع عند اصدار القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ والتى تحدد بمقتضاها سن انهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود بالخامسة والخمسين وهى عدم ملاءمة سن الكبر من هذا القدر لطبيعة الأعمال المنوطة بهم بما تتطلبه وتقتضيه من جهد ومشقة . وهذه الحكمة لم تكن محل الاعتبار عند اصدار القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بالنسبة لهذه الفئات ، ولتدارك الموقف فان الامر قد تطلب الموافقة على استصدار قانون يحدد سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح فى سن الخامسة والخمسين — خاصة وأن مصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك قد استصدرت القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ بتحديد انهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بهما فى سن الخامسة والخمسين وانهاء خدمة المساعدين فى سن الستين .

هذه أمثلة على حالات تنتهى فيها خدمة الموظف العامل بخدمة الدولة بالاحالة الى التقاعد فى سن أدنى من سن الستين وهى السن العادية للاحالة الى التقاعد كما رأينا .

٤ — العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون .

عن العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف :

كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات

الميزانيات المستقلة تجرى على جواز بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف الى سن الخامسة والستين استثناء من الأصل العام في ذلك القانون ، وهو انتهاء الخدمة فى سن الستين ، بحيث يبقون فى الخدمة الى الخامسة والستين .

وقد ثار البحث حول ما اذا كان جريان هذه المادة بعبارة « يجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » يسوغ القول بان المشرع جعل لجهة الادارة سلطة تقديرية في هـذا الخصوص ، تترخص بمقتضاها فى الأمر فتمنحه أو تمنعه حسبما ترى .

وقد ذهبت محكمة القضاء الادارى(١٦) الى أن جريان عبارة النص المذكور على النحو المتقدم مؤداه فى مستقره الذى تغياه الشارع هو الابقاء على هـذه الطائفة من الموظفين فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وذلك استثناء من القاعدة العامة التى توردها فى صدر المادة ، شأنها فى ذلك شأن العلماء والمدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ، اذ تقضى لائحة تقاعدهم المعدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بأن مدة خدمتهم تنتهى فى سن الخامسة والستين . وقد قصد المشرع فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ الى مساواة العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف بهؤلاء فى هـذا المجال ، وهو ما افصحت عنه المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ اذ يجرى نصها على الوجه الآتى : حدد « المشرع سن الستين لانهاء خدمة الموظفين المنتفعين بأحكامه ..... وقد أورد المشروع استثنائين من القاعدة المتقدمة ، الأول ... والثانى خاص بالعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية حيث رخص أيضاً فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين ، وحتى بلوغهم سن الخامسة والستين فى المعاش ، وذلك اتساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من

---

(١٦) فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٠١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٥/٦/١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٢٤ ص ٢٠١ .

انتهاء خدمتهم فى سن الخامسة والخمسين . كما روعى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف ... » .

واستطردت محكمة القضاء الادارى الى أن اعمال النص على ضوء المذكرة الايضاحية قاطع الدلالة فى أن خدمة العلماء بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف وهم المشبهون بعلماء الازهر ، لا تنتهى بمجرد بلوغهم سن الستين كسائر الموظفين ، لمـا ورد فى شأنهم من استثناء على الأصل العام مقدر بقدره ، ومطبق فى مجاله لحكمة استهدفها الشارع ، وقصد بها التسوية فى المعاملة بين هؤلاء وهؤلاء من ذوى المؤهلات الواحدة ، واعمالا لتكافؤ الفرص بين طائفتين لا يرى التفرقة بينهما فى مجال انهاء خدمتهما الا فى سن معينة ، ومقتضى هذه المساواة بداهة أن يكون بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وهم بهذه المثابة يبقون أصلا فى الخدمة حتى هـذه السن ، ما لم ترجهة الادارة اعمالا للصالح العام ما يحدوها الى انهاء خدمة أحدهم قبل بلوغه هـذه السن . وبالتالى ليس ثمة ما يشفع لجهة الادارة فى التذرع بأن النص قد ورد بصيغة الجواز ، وأن لها سلطة تقديرية ترخص بمقتضاها فى الأمر .

كما رأت محكمة القضاء الادارى أن مما يؤكد ذلك أن المشرع قد أفرد فى النص لفظ « بقاء » تعبيراً عن ارادته ، واستهدافاً لمـا عناه من حكم ، دون أن يستعمل لفظ « بقاء » وثمة فارق بين اللفظين ، فالأول مشتق من الفعل اللازم حيث يكون أثره مستمداً من نفسه مباشرة ، والثانى مشتق من الفعل المتعدى حيث يكون أثره متوقفاً على ارادة الغير ، وشتان بين مؤدى كل منهما ، فبينما التعبير باللفظ الأول يفيد أن البقاء هو استمرار لحالة قائمة فعلا دون حاجة الى تدخل جهة الادارة اعمالا لرخصتها فى سبيل الابقاء ، وهى وحدها التى تملكه وان ساغ القول بأن لفظ (يجوز) منصرف الى مطلق الترخيص فان فى ورود لفظ « بقاء » تاليا للفظ يجوز ، قيد على هذا الاطلاق ، ومن ثم فان صياغة التشريع قد قصد بها أن بقاء العلماء جائز على خلاف القاعدة العـامة ، ومقتضى ذلك ولازمة أن تلك الطائفة من العلماء وهم العلماء

الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف يبقون فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأنهم يستمدون هذا الحق من الأثر الحال المباشر لنص القانون دون حاجة الى اعمال ارادة الادارة ».

وقد أيدت المحكمة الادارية العليا هذا الرأى أيضاً فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٨٥٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/٦/١٣ واستندت فى ذلك الى أنه واضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ آنف الذكر فى ضوء ما جاءت به مذكرته الايضاحية من تفسير أن واضع التشريع قد حدد استثناء من الاصل العام السن التى يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم فى ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون الى المعاش فى هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ فلا يقبل اذن بعد أن سوى القانون فى المعاملة بين الطائفتين وطبق عليهما ذات الحكم أن يفسر النص بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة أن الأمر فى ذلك — مع أنه بطبيعته ما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازى للادارة تبقى منهم من ترى ابقاءه فى الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى اخراجه(١٧) ».

---

(١٧) وقد قضت المحكمة الادارية العليا فى حكمها هذا بأحقيـة المدعى الذى أحيل الى المعاش فى سن الستين فى حين أنه يستحق البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين على نحو ما تقدم ايضاحه — قضت بأحقيته فى التعويض عن الاضرار التى حاقت به نتيجة احالته المبكرة الى المعاش ، وفى حكم لمحكمة القضاء الادارى صادر فى القضية رقم ٧٩٦ لسنة ١٤ بجلسة ١٩٦٢/٣/٢٩ ذهبت الى أنه متى كان بقاء هؤلاء العلماء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين ليس مرهونا بسلطة جهة الادارة التقديرية ، وكانت جهة الادارة قد استندت الى المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ فى اعادة أحد العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف بعد أن كانت قد فصلته خطأ لبلوغه سن الستين فان قرار الاعادة هذا هو فى حقيقته قرار بسحب قرار الفصل ومن شأن ذلك أن يعتبر المركز القانونى لذلك الموظف قبل الفصل قائما مستمرا ومن الآثار المترتبة على ذلك استحقاقه

=

ولقد أنهى المشرع الخلاف الذى ثار حول بقاء العلماء والموظفين بمراقبة الشئون الدينية فى وزارة الاوقاف الى سن الخامسة والستين ، فنص صراحة فى المادة ١٩ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتأمين والمعاشات لموظفى الدولة الذى حل محل القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على بقائهم الى هذا السن كما سوى بينهم وبين العلماء المدرسين بالأزهر والمعاهد الدينية الاسلامية الذين لا يحالون الى المعاش الا عند بلوغهم سن الخامسة والستين حتى تتحقق المساواة بين الطائفتين(١٨) .

عن سن احالة العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد العلمية :

كان البند الاول من المادة الاولى من الامر الملكى رقم ٢١ لسنة ١٩٢١ الصادر فى ١٠ من مارس ١٩٢١ بالتصديق على لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية يقضى بأن يحال الى التقاعد من العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية من بلغ من العمر سبعين سنة شمسية .

=

لراتبه عن المدة الواقعة بين القرار المسحوب والقرار الساحب ، واستطردت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور الى انه لما كان المركز القانونى العام فى مجال الوظيفة من النظام العام الادارى فان هو نشأ فلا تملك جهة الادارة أن تقوضه كما لا تملك المساومة فى شأنه — لما كان ذلك فانه اذا كانت الوزارة قد أعادت المدعى المذكور الى الخدمة استنادا الى الحكم الوارد فى المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ فهى لا تملك والحالة هذه أن تعلق اصدار القرار التنفيذى على تنازل المدعى عن دعواه وعدم مطالبته براتبه مدة الفصل ، فاذا حدث هذا التنازل وقع باطلا ولا يعتد به فى ضوء هذا النظر ، فضلا عن ان هذا التنازل باطل من جانب آخر لأن ملابساته تكشف عن الاكراه الذى شاب رضاء المدعى ، راجع فى هذا الشأن أيضا حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق بجلسة ١٩٦٢/١/١ .

(١٨) راجع فى هذا الصدد حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق سالف الاشارة اليه ، وحكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٠ لسنة ٩ بجلسة ١٩٦٧/٦/٣ .

ثم صدر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالازهر بأن يحال الى التقاعد من الموظفين المذكورين من بلغ سن الخامسة والستين(١٩) . فنص فى مادته الأولى على أن « يستبدل بالبند اولا من المادة الاولى من لائحة التقاعد المشار اليها النص الآتى : أولا : من بلغ سن الخامسة والستين ميلادية » (راجع النشرة التشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ١٣٩ و ١٤٠) وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ على أنه « فيما عدا ما نص عليه البند أولا من المادة الاولى من لائحة التقاعد المشار اليها تسرى أحكام قوانين المعاشات الخاصة بموظفى الدولة على علماء الأزهر وموظفيه من العلماء متى طلبوا ذلك خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا القانون على أن يعفى من يطلب منهم ذلك من أداء الفرق بين ما استقطع منه للمعاش عن المدة السابقة وما تقضى به أحكام قوانين المعاشات بالنسبة الى الاستقطاع » .

سن التقاعد بالنسبة لأعضاء هيئة كبار العلماء :

جعل القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ باعادة تنظيم الجامع الازهر (٢٠) انتهاء مدة العضوية فى جماعة كبار العلماء عند بلوغ العضو سن الخامسة والستين . وما كان دوام عضوية هيئة كبار العلماء مدى الحياة متى كانوا قادرين على العمل كما كان الحال قبل صدور القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ حقا مكتسبا لهم اذ من حق الحكومة أن تعدل مدة هذه العضوية أو تنهيها متى وجدت أن الصالح العام يقتضى ذلك سواء أكانوا موظفين أم أعضاء هيئة مستقلة كالمجمع اللغوى مثلا (٢١) .

(١٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٠٠٦ سنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٤/٢٥ س ١٠ رقم ٣٢٤ ص ٣١٢ .

(٢٠) نشرة تشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ٥ وما بعدها .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٤ س ١١ رقم ٣٢٠ ص ٥٠١ ، وقد جرى نص المادة

سن أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها بوزارة الاوقاف :

كانت القاعدة التنظيمية العامة المقررة التى كان يجري العمل عليها بوزارة الاوقاف هى الا يحال خطباء المساجد وأئمتها بوزارة الاوقاف الى المعاش فى سن معينة ، وانما يظلون فى وظائفهم ما داموا قادرين على عملهم ، لولا أن الوزارة المذكورة رأت أن تحيلهم الى المعاش فى سن السبعين أسوة بما اتبع فى شأن وعاظ الأزهر ، واستندت فى ذلك الى أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٣ من نوفمبر ١٩٤٤ فى شأن انصاف علماء المساجد اشترط لامكان انصافهم أن تتوافر فيهم شروط التوظف بالازهر والمعاهد الدينية ، وأن يكونوا منقطعين لاعمال وظائفهم ؛ فاستنتجت الوزارة من ذلك أن مساواة هؤلاء بأولئك تقتضى كذلك مساواتهم بهم فى سن الاحالة الى المعاش فى حين أن العبارة المشار اليها التى استنتجت منها وزارة الاوقاف ما تقدم قد وردت فى مذكرة اللجنة المالية المرفوعة الى

---

١٠ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ باعادة تنظيم الجامع الأزهر معدلة بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بالآتى : « يشترط فيمن يعين عضوا فى (جماعة كبار العلماء) أولا : الا تقل سنه عن خمس وأربعين سنة شمسية ولا تزيد على خمس وستين . ويسرى هذا الشرط على أعضاء جماعة كبار العلماء وقت العمل بهذا القانون ويعتبر من جاوز السن المقررة معفى من عمله فى الجماعة المذكورة ...... » . وقد ذهبت محكمة القضاء الادارى فى حكمها آنف الذكر فى القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق أن اعتبار من جاوز السن المقررة معفى من عمله فى الجماعة المذكورة كان يقع ولم ينص على ذلك صراحة وما ذلك النص الا ترديد لما يجب أن يسير عليه تطبيق القانون . وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ آنف الذكر أنه « رؤى أن يحدد سن عضو الجماعة بحيث لا يقل عن الخامسة والاربعين ولا يزيد على الخامسة والستين وهى الفترة التى يتكامل فى بدايتها نشاط الانسان ثم يتدرج نضوجه خلالها حتى يبلغ غايته فاذا بلغ هذه الغاية وجب أن يدع مكانه لغيره ممن هم أحدث سنا وأعظم نصيبا من الصحة والعافية حتى تتعاون بذلك الأجيال . ولا شك فى أن عضو جماعة كبار العلماء حتى بلوغه هذا السن وتقاعده عن العمل الرسمى خليق بأن يمد تلاميذه بما اجتمع لديه من علم وما توافر من تجربة » .

مجلس الوزراء فى خصوص معين هو انصاف علماء المساجد وائمتها بوزارة الأوقاف على نسق انصاف سائر موظفى الحكومة فلا يجوز اعمالها الا فى الخصوص الذى وردت فيه بالذات وهو انصاف علماء المساجد على مقتضى قرار مجلس الوزراء الأسبق الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ فى شأن الانصاف ، ذلك لأن مجلس الوزراء حين أقر مذكرة اللجنة المالية فى الخصوص المذكور لم يقصد تعديل أنظمة التوظف بالنسبة الى علماء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف بحيث تجرى فى حقهم أنظمة التوظف الخاصة بوعاظ الازهر والمعاهد الدينية . على أنه من غير الجائز قانونا أن يتم تعديل نظام التوظف فى وزارة الأوقاف على الوجه الذى كانت قد ذهبت اليه الوزارة ، اذ أن مجلس الاوقاف الاعلى له فى شئون موظفى هذه الوزارة سلطة مجلس الوزراء . وهذا يؤكد أن مجلس الوزراء لم يكن يقصد أى تعديل فى نظام التوظف — وانما قصد الى وضع شرط فى خصوص معين هو استحقاق الانصاف وكانت له السلطة قانونا فى ذلك باعتباره تنظيما لتوزيع المبلغ الذى قرر منحه لانصاف موظفى الأوقاف ومن ثم يستحق خطباء المساجد وأئمتها البقاء فى الخدمة مدى الحياة ما داموا قادرين على عملهم(٢٢) .

وفى ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص فى المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفى الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية ... كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصص للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات فى الميزانيات المستقلة وهى ميزانية الجامعات وميزانية الجامع الازهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة

---

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥١/١/٢٤ س ٥ رقم ١٠٩ ص ٤٧١ وفى القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/١٤ س ١١ رقم ٣٤٦ ص ٥٦٥ .

الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديريات ... ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الاخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار اليها تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء · ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين .

ويتضح من مطالعة هذا القانون أن مناط الافادة من أحكامه أن يكون الموظف مربوط مرتبه على وظيفة دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية يخصهم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات وأن يكون موجوداً فى الخدمة وقت صدوره وان كان قد جاوز وقتذاك السن المحددة فى المادة ١٧ للاحالة الى المعاش .. ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الأوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة أو المؤقتة أو من وظائف خارج الهيئة وانما هى وظائف ذات مربوط ثابت على غير درجة . ومن ثم لا تسرى أحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على شاغلى تلك الوظائف ولا يفيدون منه ويعاملون من حيث انتهاء مدة الخدمة بالقواعد السابقة التى تقضى ببقائهم فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم تمكنهم من أداء عملهم . ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء شاغل وظيفة شيخ مسجد فى وظيفته مدى الحياة — نقله مثلا من وظيفة امام وخطيب مسجد محمد بك المدبولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك أنه وقد ثبت له الحق فى المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقاً لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظام آخر يغاير هذا النظام بل العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة فى هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة الترشيح لوظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها بالمذكرة على وجه التحديد يبقون فى وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك

ايضاً ما ورد بالمذكرة انه عند وفاة شيخ مسجد السيدة نفيسة — وكان من غير العلماء — عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى — وهو من غير العلماء عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — اى أن من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين أو اى شرط آخر . وهذا وضع ليس له مثيل فى الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يقطع بأن هـذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للأوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين واللوائح ، يؤيد ذلك ايضا ما جاء بالمذكرة آنفة الذكر التى رفعها قسم المساجد الى السيد السكرتير العام للوزارة فى ١٧ من فبراير ١٩٥٧ بمناسبة فصل أحد أئمة المساجد وتظلمه من ذلك الفصل فقد جاء بها أنه قد ظلم ظلماً بيناً « فلا هو أبقى فى عمله الحالى مابقى له من العمر ولا هو عومل كزملائه فى الترقيات واستحق المعاش» مما يستفاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد السبع والأئمة وخطباء المساجد ومدرسيها فى وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به فى الوزارة طبقاً لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والأوامر السابقة حسبما سلف تفصيله(٢٣) .

ولم تكن أحكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية تسرى على أئمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الأحكام التى تضمنت احالة الموظف أو المستخدم الدائم إلى المعاش متى بلغ سن الستين ، ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين وكان مفاد ذلك عدم وجود سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة وكان هـذا ما جرت عليه وزارة الأوقاف من ابقاء هـذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم .

---

(٢٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٦٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١/٢٦ س ٥ رقم ٦٥ ص ٥٩٩ فى القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ ص ٦ رقم ٥٥ ص ٤١٣ .

وفى أول أبريل ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير ١٩٢٨ .
ثم أصدرت الوزارة المنشــور العام رقم ٣٦ لســنة ١٩٢٨ فى ١٥ أبريل ١٩٢٨ متضمناً أحكام اللائحة المذكورة وكان واضحاً من اللائحة والمنشــور أن ليس ثمة معينة تنتهى عندها خدمة الامام أو الخطيب وانما تنتهى خدمته بوفاته أو لعجزه عن أداء عمله .

وفى ١٦ من مايو ١٩٥١ اصدر المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذى يفصل فيه ائمة المساجد وعلماؤها وخطباؤهـــا ومدرسوها الذين يعينون على درجات بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين ، وبشأن مقدار المكافأة التى تمنح عند الفصل وشروط منحها ؛ وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يأتى :

(١) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغهم السن فى الخامسة والستين .

(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الادارة العامة وورثتهم ، ونص فى البند الثالث من القرار المشار اليه على أن الأئمة والعلماء والخطباء والمدرسين الحاليين تسرى عليهم القواعد التى نص عليها فى البند أولا اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم اياها ، ومن لم يعط منهم هذا الاقرار الكتابى يســتمر فى معاملته بالنسبة للمكافأة طبقاً لأحكام لائحة النذور الصادرة فى ٢٥ من أبريل ١٩٢٨ .

وفى ٨ من ديسمبر ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بانشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين ، ولم يشمل هــذا القانون موظفى وزارة الأوقاف ، وانما صدر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ وقد نص فى مادته الأولى على انه : « تنشأ فى مصلحة صناديق التأمين والادخار بوزارة المــالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من ميزانية وزارة الأوقاف ـــ الادارة العامة والأوقاف الخيرية وأوقاف الحرمين الشريفين

والأوقاف الأهلية — ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للادخار يخصص لغير المثبتين من هؤلاء الموظفين ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفى الحكومة » وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لذلك القانون عن صدر الفقرة الأخيرة من تلك المـــادة أنه « نظراً لمـــا تبين من دراسة حالات الموظفين فى الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها أجازت لهم الأنظمة المـــالية أن يستمروا فى الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التأمين والادخار ، فقد نصت هذه المـــادة فى فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفى الحكومة » ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة فى ذلك الوقت من ذوى الأعمار عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط ان يتركوا الخدمة فى سن التقاعد المقررة قانونا ، وذلك مما لم يقرر مجلس الاوقاف الاعلى حرمانهم من الاشتراك فى هذين الصندوقين طبقاً للمادة ٢٨ منه(٢٤) .

---

(٢٤) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ س ٦ رقم ٥٥ ص ٤١٣ واستطردت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور الى أنه لمـــا كان المدعى — قبل تعيينه شيخا لمسجد السلطان الحنفى من طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فانه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد التى تطبق فى شأن هذه الطائفة والتى تقضى ببقائهم فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصـــحية تمكنهم من أداء عملهم الا اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم المعاملة باحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر فى ١٦ من مايو ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيما تقدم . ولمـــا كان المدعى لم يعط اقراراً كتابياً بقبوله المعاملة بأحكام القرار سالف الذكر . ومن ثم من حقه البقاء فى الخدمة مدى الحيـــاة ما دامت حالته الصـــحية تمكنه من أداء عمله .

ومن الاستثناءات على قاعدة انتهـــاء الخدمة ببلوغ سن الستين فى الاقليم السورى استثناء خاص بالمفتين وأمناء الفتوى والمدرسين . فلقد حدد المرسوم التشريعى رقم ٧٠ بتاريخ ١٩٤٧/٦/٣٠ دائرة الفتوى والتدريس الدينى فى الاقليم السورى متضمناً تعريف المهمة وتحديد الصلاحيات وتوزيعها وتحديد الشروط الخاصة فى انتقاء الموظفين ومدد وظائف المفتين وأمناء =

. . . .

= الفتوى والمدرسين فى كل محافظة من محافظات الاقليم ثم صدر المرسوم التشريعى رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ المتضمن أحكام نظام التقاعد للموظفين المدنيين والعسكريين ناصاً فى مادته الثانية عشرة على وجوب احالة الموظف على التقاعد حين اكماله الحد الأقصى للسن وهو ستون سنة أو الحد الأقصى للخدمة الفعلية وهو أربعون سنة من الخدمة الفعلية المؤداة بعد بلوغ الثامنة عشرة من سنى العمر — ولكنه استثنى من ذلك المفتين وأمناء الفتوى والمدرسين فنص فى مادته الثالثة عشر على أنه « خلافاً لأحكام المادة السابقة تعتبر خدمة المفتين وأمناء الفتوى والمدرسين ممتدة حكمها بدون حد ما لم يصدر مرسوم أو قرار بانهاء خدمتهم وتصفية حقوقهم التقاعدية بعد بلوغهم الحد الأقصى للسن أو الخدمة ، وظل العمل جارياً بهذا النص وظل المفتون والمدرسون وأمناء الفتوى قائمين على رأس وظائفهم استناداً اليه .

ثم صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنية ونص فى المادة التاسعة من قانون اصداره أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المادة ٣ من القانون المرافق يكون للموظفين المعاملين بأحكام المرسوم التشريعى رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الموجودين فى الخدمة عند العمل بهذا القانون انتفاع بنظام المعاشات المقرر بمقتضى القانون المرافق بشرط أن يطلبوا معاملتهم بأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به وتسرى عليهم أحكام هذا القانون من تاريخ البدء بأدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة المنصوص عليها فى المادة ١٢ من هذا القانون « كما نص فى المادة العاشرة منه على أن يؤدى الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم التشريعى رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٨ (الذين لم يقبلوا المعاملة بأحكام القانون المرافق التأمين والمعاشات فى الاقليم السورى) اشتراكا شهرياً ... وتستمر معاملة هؤلاء الموظفين طبقاً لأحكام المرسوم التشريعى المشار اليه .

كما نص فى المادة التاسعة عشرة على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقاءهم فى الخدمة بعد السن المذكورة .

٢ — العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد العلمية الاسلامية فى الاقليم المصرى — ولا يجوز =

. . . .

= فى جميع الأحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين فى الخدمة بعد سن الخامسة والستين ... » .

وواضح من هذه النصوص أن المادة ١٩ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين الصادر به القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، لا تسرى الا على من يختار الانتفاع بأحكامه وفقاً لما جاء فى المادة التاسعة من قانون الاصدار ويحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون الذين تجاوزوا الستين من عمرهم ويختارون الانتفاع به اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم أى من تاريخ البدء بأدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة التاسعة من القانون رقم ٣٦ المذكور ، اما الذين لا يختارون هذا القانون فتسرى عليهم أحكام المرسوم التشريعى رقم ٣٤ ، ومن ثم لا يحالون الى المعاش الا طبقاً لأحكام هذا المرسوم .
ولما كان القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ قد استبدل البند ٢ من المادة ١٧ من القانون رقم ٣٦ المشار اليه فأصبح نصها كالآتى :

١ — العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية فى الاقليم المصرى ، وكذلك المفتون والمدرسون الداخلون فى ملاك دائرة الفتوى والتدريس الدينى الصادر به المرسوم التشريعى رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٧ — ولا يجوز فى جميع الاحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين فى الخدمة بعد سن الخامسة والستون ، وبذلك يكون المشرع قد أراد أن يسوى فى المعاملة بين العلماء الموظفين والعلماء المدرسين فى الاقليم المصرى وبين المفتين والمدرسين الداخلين فى ملاك دائرة الفتوى والتدريس الدينى فى الاقليم السورى من حيث استثناؤهم من انتهاء الخدمة عند بلوغ سن الستين ، فلقد كان من مقتضى النصوص الواردة فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ السالفة البيان ، أن يحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون فى الاقليم السورى الذين تجاوزوا الستين من عمرهم واختاروا الانتفاع بهذا القانون اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم طبقاً للمادة التاسعة منه كما يحال كل من يعين مجدداً فى الوظائف المذكورة بعد صدور ذلك القانون الى المعاش حتما عند بلوغه سن الستين طبقاً للمادة ١٩ منه ، فسوى المشرع بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فى المراكز القانونية بين ذوى الوظائف المتشابهة فى الاقليمين من حيث الاحالة الى التقاعد . أما أولئك =

كما نصت المـــادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العـــاملين بالقطاع العـــام على أن تنتهى خدمة العـــامل(٢٥) بأحـــد الأســـباب الآتية :

١ — بلوغ الستين ، ويستثنى من ذلك :

(ا) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون الى نهاية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد على الستين ، وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيستمرون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة اذا كانوا قد جاوزوا الستين .

وتنص المـــادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية على أن « يكون للمؤمن عليه الحق فى الاستمرار فى العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين ، متى كان قادراً على أدائه ، اذا كان من شـــأن ذلك استكمال مدد الاشـــتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق فى المعاش ، ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديســـمبر ١٩٧٦ » .

=

المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون القائمون بوظائفهم حين صدور القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ولم تنقض بعد مدة سنة الاختيار المبينة فى المـــادة التاسعة من قانون الاصـــدار — لأن هـــذا القانون قد عمل به فى اقليمى الجمهورية من أول آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ فانه لا ينطبق عليهم أحكامه ويظلون خاضعين لأحكام المرسوم التشريعى رقم ٣٤ ما لم يطلبوا معاملتهم بأحكام ذلك القانون بصورة رسمية . لأن المادة التاسعة المشار اليها لم يتناولها المشرع بأى تعديل ولا تزال سارية المفعول .

راجع لجنة القسم الاستشارى للفتوى والتشريع بالاقليم الشمالى . ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الأوقاف ، فتوى رقم ٧ فى ٢٢ من آيار (مايو) سنة ١٩٦٠ س ١٤ ، ١٥/٥٤/٨٠ .

(٢٥) بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

ومفاد هذا النص انه يحق للعامل (المؤمن عليه) أن يستمر فى العمل أو ان يلتحق بعمل جديد ، بعد بلوغه سن الستين ، بشرط أن يكون قادراً على أداء العمل ، وأن يكون من شأن استمراره فى العمل أو التحاقه بعمل جديد ، أن يستكمل مدد الاشتراك الفعلية (وليس المدد الاعتبارية) الموجبة للاستحقاق فى المعاش ، وذلك فيما لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ .

ويقابل حق العامل فى الاستمرار فى العمل — المخول له بموجب النص المتقدم — التزام على صاحب العمل باستمرار تشغيل العامل فيما لا يجاوز الأجل سالف الذكر ، اذا ما تحققت فى العامل شروط الانتفاع بالنص المشار اليه ، وذلك على الرغم من بلوغ العامل سن التقاعد المتفق عليه أو المنصوص عليه فى لوائح الأنظمة الأساسية للعمل .

على انه يتعين مراعاة أن اعمال حكم المـــادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه انما ، يكون فى حالة ما اذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، حيث يكون ثمة مجال لتحديد سن التقاعد ، أما فى حالة ما اذا كان العقد محدد المدة فان العامل لا يفيد من حكم النص سالف الذكر ، وذلك لعدم امتداد مجال تحديد سن التقاعد الى العقود المحددة المدة ، حيث يرتضى العامل ان ينتهى عقده فى اجل معين لا يرتبط بسن التقاعد .

أما فيما يتعلق بحق العامل فى الالتحاق بعمل جديد ، فان هذا الحق لا يقابله التزام ، اذ الملتزم فى هذه الحالة غير معين ، ولذلك فان حكم المـــادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ لا يقر للعامل — فى هـــذا الخصوص — سوى مجرد رخصة فى العمل ، مع دعوة الى أصحاب الأعمال لتشغيله فى هذه الظروف(٢٦) .

(٢٦) راجع فتوى الجمعية العمومية للقســم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٥/٩/٢٢ بشأن مدى التزام الشركات التابعــة للمؤسسة العامة بابقاء العاملين بها بعد بلوغ السن المقررة لترك الخدمة (ملف رقم ٣٤٠/٤/٨٦) . وقد استطردت الفتوى المذكورة الى ان المـادة الأولى من
=

ومن مقتضى المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ سالف الاشارة اليه التزام الشركات التابعة للمؤسسات العامة بابقاء العاملين بهاء بعقود عمل غير محددة المدة بعد سن الستين،بشرط ان يكون العامل قادرا على العمل ، وأن يكون من شأن استمراره فى العمل أن يستكمل مدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق فى المعاش فيما لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ ، وذلك اعمالا لحكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (٢٧) .

اما المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام فقد نصتا على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

الا أن المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أضافت فقرة تقضى بعدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقرر للتقاعد .

= لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ، ويعتبر هذا النظام جزءاً متمماً لعقد العمل ... » ، ومن ثم يكون مقتضى هذا النص اعمال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية فى شأن العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة بعقود عمل غير محددة المدة ، فتلتزم تلك الشركات بابقائهم بها بعد بلوغهم السن المقررة لترك الخدمة اذا ما توفرت فيهم شروط اعمال حكم المادة المذكورة .

(٢٧) راجع أيضا مؤلف الاستاذين مغاورى شاهين ومنير عبد المجيد بعنوان « التنظيم القانونى لعلاقات العمل بالقطاع العام وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ طبعة ١٩٦٧ ص ٦٢١ وما بعدها » .

وجاء هذا الحكم فى المـــادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبناء على ذلك فانه طبقا لاحكام القانونين المذكورين لا يجوز مد خدمة العاملين الخاضعين لاحكامهما بعد سن الستين بصفة مطلقة .

وقد نصت المــادة ١٨ من القــانون رقم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسـنة ١٩٧٧ المشار اليه على ان يستحق المعاش فى الحالات الآتيــة :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليـــه بنظام التوظف المعامل به او لتجاوزه سن الستين بالنســبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) ، (ج) من المـــادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شــهرا على الاقل .

وهؤلاء طبقا لما تقضى به نص المــادة (٢) المشار اليها هم :

ــ العاملون الخاضعون لاحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

(١) أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

(٢) أن تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل متنظمة ويصـــدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وقد صـــدر قرار وزارة التأمينات رقم ٢٨٦ لســـنة ١٩٧٦ ونص على أن تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشـــاط .

ومع عــدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليهـــا جمهورية مصر العربية يشترط لسريان احكام هــذا القانون على الاجانب الخاضعين لقانون العمل الا تقل مدة العقد عن سنة وان توجد اتفـــاقية بالمعاملة بالمثل .

ـــ المشتغلون بالاعمال المتعلقة بالمنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التامينات .

ونص قرار وزارة التامينات رقم ١٩٧٧/١٤٩ على أن « لا تسرى احكام قانون التامين الاجتماعى المشار اليه على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل الخاصة الذين يتوافر فى شأنهم الشرطان الآتيان :

(١) ان يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

(٢) ان يكون العمل الذى يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية لمخدومه أو ذويه .»

الفصـــل الثالث

كيفية تحـــديد السن القانونية

كانت الفقرة الثالثة من المـــادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الصادر فى ٢٨ من مايو ١٩٢٨ تنص على أنه « يعتمد فى تقدير سن الموظفين المستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . وفى حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبى بالقـــاهرة أو بالاسكندرية أو بمعرفة طبيبين فى الحكومة مندوبين لهذا الغـــرض فـــى المديريات وفى المحافظـــات » ، وتنص الفقرة الرابعة على أنه « لا يجوز الطعن فى التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال » (١) .

(١) كما كان قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير ١٩٢٧ فيما يتعلق بتحديد سن الموظف أو المستخدم يقضى بأن تقدير القومسيون الطبى يعتبر نهائياً لا رجعة فيه ، وفيما يتعلق بالموظفين الموجودين بالخدمة عند صدور هـــذا القرار الذين لم يقدموا شـــهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى يعطون مهلة ستة أشهر من تاريخ نشر القرار فى الجريدة الرسمية يتقدمون فيها بشهادة ميلادهم والا اعتبر تقدير القومسيون الطبى فى حقهم نهائياً ، ولا تقبل منهم بعد هـــذا الميعاد اية شـــهادة حتى ولو باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف فى الحكومة . وقد صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧ لســـنة ١٩٢٩ مردداً حكم القاعدة نفسها .

وقد كان قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير ١٩٢٧ صادرا استنادا الى الحق المخول له فى المـــادة ٧١ من قانون المعاشات الملكية الصادر فى ١٥ من أبريل ١٩٠٩ والمـــادة ٦٥ من قانون المعاشات العسكرية الصادر فى ١٤ من يولية ١٩١٣ واللتين كانتا تجيزان لوزير المـــالية أن يعرض على مجلس الوزراء الأحوال التى يظهر له انها تستدعى تفسيراً لأحكام هذين القانونين وتقضيان بنشر هذا التفسير فى الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به . وقد أصدر فى ٣٠ يناير ١٩٢٧ قراراً تفسيرياً نص فيه على انه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى لعدم تقديم شـــهادة الميلاد يكون التقدير نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بأية حالة ، أما فيما يتعلق

كما نصت المـادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ويكون هـذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شـهادة الميلاد أو صورتها الرسمية »(٣) .

وتنص المـادة الأولى من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « تثبت السن بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمى من سجلات الاحوال المدنية »(٢) .

ـــ

بالموظفين الموجودين بالخدمة اذ ذاك الذين لم يقدموا شـهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى فيعطون مهلة ستة أشهر تبتدىء من تاريخ نشر هـذا التفسير فى الجريدة الرسمية لتقديم تلك الشـهادة اذا تيسر لهم ، وبعد هـذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون نهائياً ولا تقبل أية شـهادة تقدم فيما بعد كما انه لا تقبل أية شـهادة تقدم فى هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف فى الحكومة ، وقد أريد بهـذا القرار وضع قاعدة حاسمة من مقتضاها اسـتقرار العلاقة بين الحكومة وموظفيها ومستخدميها على أساس ثابت فمتى قدرت السن مرة بالطريقة المنصوص عليها فى القانون كان هـذا التقدير فى خصوص الاستخدام نهائياً غير قابل لاعادة النظر فيه ولا يجوز العدول عنه الى غيره حتى اذا ثبت خطؤه بتقديم شـهادة ميلاد تخالفه ، وهـذه القاعدة العامة كانت تسرى على جميع طوائف الموظفين والمستخدمين ، وكان يندرج فى هـذه الطائفة الأخيرة عمال اليومية وان لم يكونوا ممن يستحقون معاشاً أو مكافأة وفقاً لقانون المعاشات. راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٥٦ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٤/٣/٨ ، س ٨ رقم ٤٤٨ ص ٨٧١ وفى القضية رقم ٤٢٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٩/١١/٢٩ س ٤ رقم ١٥ ص ٤٩ .

(٢) كما كانت المـادة ٢٨ من الفصل الثانى من قانون المصلحة المـالية تنص على أن « تقدير عمر المرشحين يكون بمقتضى شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، واذا لم يمكن الحصول على احدى هاتين الشهادتين فيكون بمعرفة القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية وتحسب السنوات حسب السنين الأفرنجية » .

(٣) وبالاطلاع على النصوص التى كانت تتناول تقدير سن العمال يبين

=

ولم يرد بالقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص مقابل لذلك .

وتعنى النصوص المشار اليها أنه متى تقرر معرفة سن الموظف أما بموجب شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى من دفتر المواليد أو بواسطة القومسيون الطبى ، فانه لا يجوز التشكيك فى السن على أية حال مهما كانت الظروف والأسباب (٤).

=

أن كتاب المالية الدورى رقم ١٣٤ الصادر فى يونيه سنة ١٩٤٩ ، كان يقضى بأن « الموظف أو المستخدم الذى لم يقدم شهادة ميلاده أو مستخرجا رسميا منها عند تعيينه وقدر سنه بمعرفة القومسيون الطبى العام أو بمعرفة طبيبين مستخدمين فى الحكومة يندبان لهذا الغرض يعتبر التقدير نهائيا لا يجوز الطعن فيه بأى حال من الاحوال ولو ظهرت على خلافه شهادة الميلاد » وهذا النص كان صريحا فى جواز ندب طبيبين لتقدير سن العامل الذى لم يقدم شهادة ميلاده عند تعيينه دون ضرورة عرضه على القومسنون الطبى العام بل هى ترخص فى أن تتبع جهة الادارة أى الطريقين فلا تثريب عليها اذ هى عرضت العامل على طبيبين حكوميين تندبهما لتقدير سنه دون عرضه على القومسيون الطبى العام ، وليس ثمت ما كان يجبرها على عرضه على القومسيون الطبى العام ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات الطبية التى حددت اختصاص القومسيون الطبى العام فقد نصت فى البند ٦ على أن يختص القومسيون باجراء الكشف الطبى على الموظفين والمستخدمين الدائمين والمؤقتين والخارجين عن هيئة العمال وعمال اليومية لتقدير سنهم ، ولا يغير من النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات المذكورة ، اذ أن هذا النص خاص ببيان اختصاص كل من القومسيون الطبى العام والقومسيونات الفرعية ، وليس هذا النص بمانع من اشتراك جهات طبيه اخرى فى هذا الاختصاص ، اذا ما رأت الجهة الادارية أن الصالح العام يقتضى ذلك ، كما أنه ليس ثمت ما كان يوجب عرض تقدير السن الذى قام به الطبيبان الحكوميان على القومسيون الطبى العام لعدم وجود أى نص يقتضى ذلك ، راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/٢/١٠ س ٧ رقم ٣٦ ص ٣٢٠ .

(٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، وفى القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ س ٧ رقم ٥٥٩ ص ١٠٠٩ .

ومفادة هذه النصوص أيضاً أن الأصل هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من السجلات ، وأنه لا يجوز الاعتداد بقرار القومسيون الطبى العام الا فى حالة واحدة وهى عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى سالف الذكر عند التعيين (٥) .

فاذا ما تم ذلك فلا يجوز بعد ذلك احالة الموظف الى القومسيون الطبى العــام لتقدير سنه . ويكون التقدير اذا حدث مع سبق تقديم شهادة الميــلاد أو المستخرج ، من قبيل اللغو الذى يمتنع قانونا الاعتداد به . صحيــح ان لتقدير القومسيون الطبى العــام حجيته وحصانته التى رتبها القانــون بمقتضى هذه النصوص ، ولكن هناك شرطا اساسا وهو الا يسبقه تقــديم شهادة الميلاداو المستخرج الرسمى عند التعيين والا بطل فعله وانعــدمت حجيته(٦) . كما أنه لا يجوز من ناحية أخرى بعد تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبى فى الحالة التى يقضى القانون بأن يكون تقدير السـن بمعرفته وصيرورته نهائيا — لا يجوز أن تقبل شهادة الميلاد التى تقدم فيما بعــد ، اذ لا يجوز العدول عن تقدير القومسيون الطبى أو اعادة البحث فيه . فاذا امتنع الموظف عن تقديم شهادة ميلاده أو صورة رسمية منهـــا مستخرجة من سجلات المواليد لسبب من الاسباب ، وقام القومســيون الطبى بتحديد السن بقرار منه امتنع الطعن فى هذا القرار حتى اذا قدمت

---

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسـنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٣/٣/٢ س ٨ رقم ٧٠ ص ٧٩٣ ، واذا قرر الشارع هــذا الحكم باطلاق فهو واجب التطبيق على الموظفين كافة يستوى فى ذلك الموظف الذى ولد قبل صدور القانون الخاص بقيد المواليد أو بعده . راجع حكــم محكمة القضاء الادارى فى القضية ٢٩٩ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٢/١ س ٥ رقم ١٢٣ ص ٥٤٥ وفى القضية رقم ٧٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٥/٣١ س ٧ رقم ٧١٤ ص ١٣٨٧ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٦٧ لســنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ س ١٢ رقم ٣٩ ص ٤١ .

بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية(٧) ، كما لا يجوز الاحتجاج بأن جهة الادارة قبلت من الموظف شهادة الميلاد أو اعتمدتها ، ذلك انه لا يجوز الارتباط فى تقدير السن على قاعدة تخالف القواعد الموضوعة لها والنظم المقررة فيها(٨) ».

فالاصل فى تقدير السن هو شهادة الميلاد او المستخرج الرسمى من المواليد اذ أن الدليل الطبيعى لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمى لقيد المواليد . فقد أعدت البيانات التى به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من حجيتها الرسمية فى الاثبات ما يتضاءل معه أى دليل آخر من تحريات أو تقديرات او ما أشبه (٩) .

ولا يعدل عن الاصل الذى هو شهادة الميلاد او المستخرج الرسمى من دفتر المواليد بالاحالة على القومسيون الطبى الا عند عدم امكان الحصول على أيهما(١٠) .

ومن ثم لا يكون اللجوء الى تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبى الا فى حالة عدم معرفة السن الحقيقى للموظف وقت التحاقه بالخدمة

---

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/١٩ وحكم محكمة القضاء الادارى رقم ٣٧ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٢٦ س ٧ رقم ٣٣٤ ص ٥٦٤ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق س ٥ رقم ٢٤٣ ص ٩١٣ .

(٩) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ورغم أنه لا يجوز أن يقيد الشخص فى سجلات المواليد اذا كان قد سبق قيده الا أنه اذا حدث ذلك فانه يعتد بالقيد الأول فى حساب سن الموظف ، راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ١٩١ لسنة ١١ بجلسة ١٩٦٧/٢/١١ .

(١٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ .

واستحالة الحصول على شهادة الميلاد او على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . اما اذا كان السن الحقيقى ثابتا ومعلوما فلا يعدل عنـه الى تقدير القومسيون الطبى(١١) . ذلك لانه لا يجوز الجمع بين التبكير فى دخـول الخدمة والتاخير فى الخروج منها .

واذا كان الاصل فى تقدير سن الموظف العامل هو شهادة الميـلاد أو مستخرج رسمى منها وعند اللزوم تقدير القومسيون الطبى ، فالعبرة بشهادة الميلاد ذاتها او صورة رسمية من البيانات المحررة بدفتر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص على أنه تلقاها بنفسه او وقعت تحت سمعه وبصره كما هو الشأن فى الأوراق الرسمية بوجه عام . ومثل هذا غير متوافر فى القيـد الذى يحصل بناء على أمر القاضى عند المحاكمة لاهمال قيد الميلاد فى حينه ، اذ يحصل تعيين تاريخ الميلاد بناء على ما يتم من تحريات فى هذا الشأن ، ولذلك كثيرا ما يكون السن تقريبا لا حقيقيا(١٢) . ولا يجوز حكم الحكمة فى اجراء القيد قوة الشىء المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ الميـلاد من أهمل قيده اذ لا تقوم الادانة عليه وانما تقوم على اهمال القيد ذاته حين الميلاد، واذا كان القاضى يأمر بالقيد فى تاريخ معين فان هذا لا يعنى أنه التـاريخ الحقيقى بل كثيرا ما يكون تقريبا(١٣) .

---

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٦٤ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/٢/٤ .

(١٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٨ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٥/٣٠ س ٥ رقم ٣٩٢ ص ٩٨٤ وحكمها فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ومن ثم ليس للموظف ان يتحدى بأن الوزارة اذ اعتمدت تقدير القومسيون الطبى قد أنكرت ما لحكم المحكمة من قوة الشىء المحكوم فية وأهدرت ما للمستخرج الرسـمى للقيد الذى تم بموجب هذا الحكم من حجية فى هذا الشأن .

(١٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسـنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .
على أنه بالنسبة لسوريا سجلت المحكمة الادارية العليا منعقدة فى =

كما أنه لما كانت شهادة الليسانس أو أية شهادة دراسية أخرى غير معدة لاثبات تاريخ الميلاد ، فان بيان ذلك التاريخ شهادة من تلك الشهادات لا ينهض حجة على صحته(١٤) .

=

دمشق بجلسة ٢١ من ايلول — سبتمبر ١٩٦٠ أن القرار رقم ٢٠٥٩ الصادر بتاريخ ١٩٣١/٢/١٤ فى شأن نظام تقاعد موظفى حكومة اللاذقية قد اعتمد فى شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره بتاريخ تولدهم حسب القيود المدونة فى سجلات احصاء النفوس فى أول كانون الثانى ١٩٣٠ ، فاذا كان أحد هؤلاء الموظفين قد حصل سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده وقيده معدلاً بسجل النفوس ، فان حالته تستقر على اساس هذا التاريخ المدون بالسجل ، وليس من مقتضى ضم منطقة اللاذقية الى الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به فى سوريا ، وهو المرسوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ ، فى محافظة اللاذقية ، ليس من مقتضى ذلك المساس بالاوضاع المستقرة طبقا للقوانين التى كان معمولا بها فى اللاذقية قبل الضم ، ولا يؤثر فى حالة من صحيح سنه فى عام ١٩٢٩ من موظفى اللاذقية وجود نص فى المرسوم المذكور يقضى بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس فى سنة ١٩٢٢ ، الا اذا كان لتصحيح خطأ حسابى وقع عند تحويل التاريخ العثمانى الى التاريخ الميلادى ، وذلك أن وضع الموظف الذى صحح سنه فى عام ١٩٢٩ كان قد استقر — كما سلف البيان — طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلاً عن أن قانون التقاعد فى سوريا اتخذ أساسا لاثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذى تم فى سنة ١٩٢٢ فى حين أن قانون التقاعد فى اللاذقية اتخذ أساسا له القيود المدونة فى سجلات احصاء النفوس فى أول كانون الثانى سنة ١٩٣٠ فالأساس فى القانونين مختلف ، وقد استوفى ذلك الموظف الشروط التى كان يتطلبها القانون الذى كان خاضعا له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ، ولا يجوز أن يحدد تاريخ ميلاده على أساس احصاء سنة ١٩٢٢ المنصوص عليه فى المرسوم التشريعى رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لأن هذا الاحصاء لم يشمله ولا يمكن القول بأن الاحصاء الذى تم فى اللاذقية فى سنتى ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل الاحصاء الذى عمل به فى سوريا سنة ١٩٢٢ لأنه لا ارتباط بين الاحصاءين وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الأخرى ، راجع مجموعة المبادىء القانونية التى قررتها المحكمة الادارية العليا س ٥ رقم ١٣٣ ص ١٢٧٩ .

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣١٤ لسنة ٦ ق بجلسة ٥٣/٦/٢٤ س ٧ رقم ٨٥٩ ص ١٧٧١ .

ولا جدال فى أن شهادة التطعيم التى قدمها الموظف عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هى شهادة رسمية حوت كافة البيانات الخاصة بالموظف والواردة بدفتر المواليد ، فقد ورد بها اسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد ، وهى بهذه المثابة الشهادة التى تطلبهـــا القانون لاثبات السن(١٥) .

على أنه ليس ثمة عبرة بما هو ثابت بشهادة التطعيم التى قد يقدمهـــا الموظف طالما جاءت على خلاف شهادة الميلاد ، فالمعول عليه قانونا هو التاريخ الثابت بشهادة الميلاد(١٦) .

ولا جدال فى أن تعيين السن هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لمـــا لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعيين وليس لذوى الشأن أن يتحملوا للمنازعة فيها عن طريق المجـــادلة فى تلك السن(١٧) .

فالأصل فى تقدير السن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر قيد المواليد اذ أن الدليل الطبيعى لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتـــر الرسمى لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التى به لهذا الغرض ويحررهـــا موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من حجيتها الرسمية فى الاثبـــات ما يتضاءل معه أى دليل آخر من تحريات او تقديرات أو مما أشبه ، ولا يعدل

---

(١٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٧٨٧ لســـنة ٦ ق بجلسة ١٩٦١/٢/١٨ س ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ .

(١٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٨٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٥/١٨ س ٨ رقم ٣٧٤ ص ٧٣٨ .

(١٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٧٨٧ لســـنة ٦ ق بجلسة ١٩٦١/٢/١٨ س ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ ، وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .

عن هذا الأصل بالاحالة الى القومسيون الطبى الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر قيد المواليد(١٨) .

فاذا تحددت سن الموظف فى علاقته بالحكومة عند دخوله الخدمة بمستخرج رسمى مقدم منه اذ ذاك ، فلا يقبل تعديل هذا البيان استقرارا للأوضاع المصلحية . ولا يعول على مستخرج رسمى آخر يقدمه قبل احالته الى المعاش ثابت به أن تاريخ ميلاده لاحق للتاريخ المبين فى المستخرج الأول وليس ثمة حجة فيما قد يقوله من أن المستخرج الاول كان قد قدم منه خطأ عند التعيين . كما لا يقدح فى ذلك أن تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين(١٩) طالما أن تلك الشهادة قدمت من الموظف نفسه بملء حريته واعتمدتها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك أن يتنكر لها الآن من سعى فى نقض ما تم من جهته فسعيه مردود عليه . هذا فضلا عما تقتضيه روح القوانين من النفور من أساليب التحايل والمخادعة وما تتطلبه الأصول العامة فى القانون الادارى من العمل على استقرار للأوضاع(٢٠) .

---

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، وفى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ . هذا وقد ذهبت ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة فى فتواها رقم ٣٣٤٧ بتاريخ ١٩٦٤/١٢/٩ الى أنه يجوز أيضا الاعتداد بالسن الوارد بالبطاقة الشخصية وفقا لقانون الأحوال المدنية .

(١٩) توحى مثلا بأنها لأخيه وليست له .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/٣/٢٤ س ٨ رقم ٨٦ ص ٩٤٦ ، وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٧٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/٢٣ س ٩ رقم ١٣٤ ص ١٧٧ ، وفى هذا الحكم كان المدعى قد ذهب الى أن المستخرج من شهادة الميلاد الذى قدمه عند تعيينه لم يكن خاصا به ، وانما كان خاصا بأخ له توفى قبل ولادته هو ، وطلب الأخذ بمستخرج تقدم به قبل احالته الى المعاش فرفضت محكمة القضاء الادارى الاعتداد برأيه مقررة أن وضعه قد استقر منذ دخوله الخدمة ، وأشارت الى أن المدعى قد عومل بالقرعة

=

على أنه اذا كانت سن الموظف قد قدرت بمعرفة القومسيون الطبى وقدم شهادة الميلاد فيما بعد ، فالمعول عليه هو قرار القومسيون الطبى حتى لو ظهرت شهادة الميلاد بعد ذلك(٢١) . لكن اذا اتضح أن للموظف تاريخ

=

العسكرية باعتباره من مواليد التاريخ الموضح فى المستخرج الأول كما أن المستخرج المقدم منه بعد ذلك كانت تنقصه بيانات معينة كاسم الوالد والوالدة وقد عجز المدعى عن استيفاء هذه البيانات .

وعندما طعن فى حكم محكمة القضاء الادارى آنف الذكر أمام المحكمة الادارية العليا بالقضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق سالف الاشارة اليها زادت المحكمة العليا الأمر ايضاحا فأبانت أن المدعى عندما عاد الى الخدمة فى سنة ١٩٣٦ لم يزعم أنه من سواقط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم « محمد » فى حين أن اسمه فى طلب الاستخدام كان « محمود » ، وقد عالج هذا الموضوع فى ذلك الوقت بأن قدم اعلاما شرعيا بأن الاسمين لشخص واحد فلم تكن هناك مندوحة فى التعويل على شهادة الميلاد المذكورة ، كما كانت تقضى القواعد السارية فى ذلك الوقت ، وأما فيما يتعلق بأن تاريخ الميلاد المذكور فى تلك الشهادة كان ١٦ أغسطس ١٨٩٤ فى حين أنه ذكر فى طلب الاستخدام أنه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يعدو أن يكون ذلك نوعا من الخطأ فى البيانات المدونة فى طلب الاستخدام .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢٩٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/١ س ٩ رقم ٧٠ ص ٩٤ ، ومما هو جدير بالذكر فى هذا المقام أن مجلس الوزراء كان قد أجاز بقراره الصادر فى ٢٠ من أغسطس ١٩٣٢ لمدير السكة الحديد أن يبحث حالة كل موظف على حدة حتى اذا ما تبين له من الظروف والملابسات أن شهادة الميلاد لم تقدم فى الوقت المناسب بسبب خارج عن الارادة أو عذر قهرى لا حيلة للموظف أو المستخدم فيه كان له أن يأمر بقبولها وتقدير السن على أساسها بغض النظر عن تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى . وقد حكمت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ س ٧ رقم ٥٥٩ ص ١٠٠٩ ، أن قرار مجلس الوزراء المذكور قد أتى مخالفا للفقرة الأخيرة من المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٣٧ الصادر فى ٢٨ من مايو ١٩٢٨ والقاعدة القانونية أنه لا يجوز بأية حال لسلطة دنيا أن تعدل أو تغير أحكام سلطة عليا — وذهبت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور

=

ميلاد معلوما ثابتا فى ملف خدمته وموجود به فى تاريخ سابق على تقدير سنه بواسطة القومسيون الطبى فان هذا يسقط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التى لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك(٢٢) فاذا كانت الأدلة كلها تقرر — مطابقة تاريخ الميلاد — الذى اعتدت به جهة الادارة فى احالة الموظف الى المعاش لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقرير سن المذكور بواسطة القومسيون الطبى العام الذى لا يجوز قانونا الا فى حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند تعيينه لعدم قيده أصلا فى دفاتر المواليد أو عدم تقديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات

=

أن حكم الفقرة الاخيرة من المادة الثامنة سالفة الذكر لم يكن يتأتى تعديله الا بأداة تشريعية فى مقامها ومستواها ، ومن ثم يكون قرار مجلس الوزراء الذى قضى بقبول شهادة الميلاد بعد تغير السن بمعرفة القومسيون الطبى لا حجية له ولا يمكن الاستناد اليه .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضيتين رقمى ١ و ٩١٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١/١٩ س ٨ رقم ٤٨ ص ٥٠١ ، والذى اتضح من الاوراق التى كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا فى هذه القضية « أن المدعى كان يعمل فى القوات الجوية برتبة رقيب أول معلم ، وكانت مدة تطوعه قد جددت بترخيص صادر فى ٢ من يناير ١٩٥٦ لتنتهى فى ٢٤ من ابريل ١٩٥٩ طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٥٢ المنظم لقواعد خدمة أمثاله من افراد القوات المسلحة ، وبمناسبة قرب انتهاء مدة تجديد تطوعه تقدمت محطته باجراءات تجديد له ، ولما لم ترفق بها شهادة ميلاده ، وكان هو قد أبدى أنه من سواقط القيد وقدم شهادة سلبية بذلك ، فقد قامت باحالته الى القومسيون الطبى للقوات الجوية لتسنينه ، فقدر سنه فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٥٩ بأربعين سنة باعتباره من مواليد ١٠ من فبراير ١٩١٩ الا أنه تبين بعد ذلك من مراجعة ملف خدمته أن تاريخ ميلاده هو ٢٥ من ابريل ١٩٠٩ حسبما هو ثابت فى البيانات المدونة بواسطة ادارة التجنيد والجهة التى كان يخدم بها قبل ضمه الى القوات الجوية ضمن كتائب المشاة، اذ أنه مقيد بدفاتر المواليد بناحية بنى خالد مركز مغاغة مديرية المنيا تحت رقم ٢٣ صحيفة رقم ٢٨ ، وعلى ذلك أخطر المجلس الطبى العسكرى فى ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٩ أى بعد قراره بأسبوع واحد بهذه الحقيقة ، فقام بالغاء التسنين .

المواليد فاذا كان مقيدا بالفعل وأمكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت علة تحديد السن بوساطة القومسيون الطبى العام (٢٣) .

ومن الأصول المسلم بها أن كل ما يتعلق بالموظف من أوراق وبيانات تثبت أن له حقا ينبغى أن تكون مودعة بملف خدمته باعتباره وعاء عمله الطبيعى أو فى القليل يتعين أن يشار فى الاوراق الى تقديمها بما لا يدع مجالا للمنازعة فى هذا التقديم ، ما دام صاحب الشأن يزعم انها قدمت بالطريق الرسمى الى الجهة الادارية المختصة فى الميعاد المحدد لذلك قانونا .

ولا جدال فى أن سبق تقديم شهادة الميلاد قبل أن تهم جهة الادارة باحالة الموظف الى القومسيون الطبى وهو من الأمور التى يتوقف عليها استقرار

---

(٢٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٣/٣/٢ س ٨ رقم ٧٠ ص ٧٩٣ ، وبالرجوع الى الحالة التى كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا فى هذه القضية يبين ان المدعى كان يعمل ناظرا للمدرسة الريفية الابتدائية بدمياط ، ثم نقل لمدرسة نجع الساقية الاعدادية ندبا ، وببحث ملف خدمته تبين أنه خال من شهادة ميلاده او مستخرج رسمى لها ، وكان قد سبق لمنطقة دمياط أن طالبته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها فقدم شهادة سلبية تفيد البحث عن تاريخ الميلاد، بعيد كل البعد عن السنة التى ولد فيها حقيقة،وقد وجد بصحيفة أحواله المرفقة بملف خدمته بيان بأنه مولود فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ ، وبسؤال مجلس مديرية المنيا ، وهو الجهة التى عين فيها لاول مرة فى حياته الوظيفية ، لمعرفة تاريخ ميلاده من واقع السجلات المحفوظة بالمجلس اجاب هذا الأخير بأن تاريخ ميلاده هو ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وقد طلبت المنطقة من المدعى موافاتها بمستخرج رسمى لشهادة ميلاده فأرسل اليها صورة زنكوغرافية للمكاتبات التى تبودلت بين مديرية دمياط وبين ادارة المحفوظات والتى تفيد عدم الاستدلال على اسمه بدفتر مواليد بندر دمياط فى ١٨٩٦ وعلى هذا طلبت المنطقة من مديرية دمياط موافاتها بمستخرج رسمى لميلاده فى ٣ من سبتمبر ١٨٩٦ فأرسلت المديرية الى المنطقة مستخرجا رسميا باسم محمد محمد خضير المولود فى بندر دمياط فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وغير وضح به اسم الأم امام الخانة المخصصة لذلك . وبفحص ملف خدمته بواسطة المراقبة العامة للمستخدمين بالوزارة تبين أنه سبق ان قدم شهادة بحسن السير والسلوك باسم محمد محمد خضر ، وعلى هذا المستخرج الرسمى لشخصه وتقرر رفع اسمه من ٣ من سبتمبر ١٩٥٦ لبلوغه سن الستين فى هذا التاريخ .

علاقة الموظف بالحكومة على أساس ثابت غير قلق — ينبغى أن يثبت بطريق يقينى قاطع لا مجال فيه للظن وليس أكفل لتوافر هذا الدليل القطعى من ثبوت تقديم هذه الشهادة بدليل يستفاد من أوراق الملف ذاتها منعـا من التلاعب فى تحديد السن أو ابراز هذه الشهادة بعد تمام الاحالة الى القومسيون حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة(٢٤) على أن ملف الخدمة وان كان المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة العامل الوظيفية الا انـه غنى عن البيان أنه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه فى كل ما يتعلق بالعامل الموظف من بيانات ومعلومات ، وبوجه خاص اذا كان الملف غير منتظم أو غير كامل كما هو الحال بالنسبة الى ملفات خلت من قرارات التعيين ومن الأوراق التى تفيد فى التعرف على مراحل حياة أصحاب هذه الملفات وما طرأ عليها من تغيير(٢٥) .

---

(٢٤) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/١٩ .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٠٤٠ لسنة ٦ ق بجلسة ٦٥/٦/١٢ .

الفصل الرابع

مدة الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد

لما كان بلوغ السن القانونية أمرا عاديا ومتوقعا في حياة كل موظف فان أقسام المستخدمين بالوزارات والمصالح تعد في أول كل شهر بيانا بأسماء الموظفين المعينين على وظائف دائمة الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة خلال الشهر التالي وذلك لعرضها على رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص لاتخاذ الاجراءات نحو استصدار قرار بانتهاء خدمة الموظف ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن.

ويبلغ القرار الى الموظف شخصيا وترسل الى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة اخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يفيد حصول هذا التبليغ ، فاذا كان الموظف متغيبا عن العمل أرسل اليه القرار بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول مع نشر قرار الفصل في الجريدة الرسمية(١) .

وقد كان مجلس الوزراء قد وافق بتاريخ ١٤ من مارس ١٩١٠ على رأى اللجنة المالية القاضي بأن لا يلتفت الى طلبات البقاء في الخدمة بعد سن الستين سنة الا اذا أيدت المصلحة الطلب الذى تعرضه وأكدت أن الخدمات التى يؤديها الموظف الذى قدم الطلب ذات أهمية بالنسبة لوظيفته ، وأن بقاءه بعد سن الستين هو في صالح العمل . فاذا كانت المصلحة لا تستطيع أن تجد مبررا لطلب المد وجب عليها أن ترفض طلب البقاء بعد سن الستين من تلقاء نفسها (٢) .

وتفسيرا لقرار مجلس الوزراء سالف الذكر رأت اللجنة المالية أنه لما كانت السن المقررة للاحالة الى التقاعد محددة في القانون وليست من الأمور غير

---

(١) المادة ٥٩ من المرسوم باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(٢) المادة ١٣ من التعليمات المالية رقم ٢ لسنة ١٩١٠ .

المنتظرة فانه يجب على المصالح والادارات أن تتخذ الوسائل اللازمة لتدريب خلف للموظف الذى يبلغ السن المقررة فى الوقت المناسب . والا تلجأ الى طلب ابقاء الموظف فى الخدمة الا اذا ثبت أن احالة ذلك الموظف الى التقاعد مما يضر بسير العمل . ويكون ذلك فيما اذا كان الموظف يقوم بعمل ذى طابع خاص لا يحسن أن يعهد به الى غيره أو اذا كان الموظفون المشتغلين فى الادارة حديثى السن وغير مدربين على العمل مما يستدعى مدة من الزمن لتدريب خلف كفء للقيام بالعمل . وفى كل الاحوال ينبغى تعيين المدة اللازمة لانجاز ذلك العمل الخاص أو تدريب الخلف . وفى كل الأحوال لا يجوز النظر الى فائدة الموظف الخصوصية التي قد تعود عليه من ابقائه الى ما بعد بلوغ السن المحددة (٣) .

ويجب مراعاة ضرورة تموين البدل فى الوقت المناسب ليحل محل من يعتزل الخدمة بسبب بلوغ السن المقررة . ولا يغرب عن البال أن ابقاء الموظف مدة اضافية بعد سن التقاعد مما يوقف ترقى آخرين فيجب الا يلجأ الى مد الخدمة الا اذا كانت مصلحة المرفق العام تتأثر تأثرا خطيرا وبالغا من اعتزال الموظف الخدمة عند بلوغ السن العادية للتقاعد (٤) .

كما انه لما كان تاريخ الاحالة الى التقاعد يعرف عادة قبل حلوله فينبغى أن تتخذ الوزارات والمصالح التدابير اللازمة لاستلام ما فى عهدة الموظف المحال الى التقاعد لبلوغ السن القانونية قبل حلول ميعاد مغادرتهم الخدمة(٥) .

---

(٣) المادتان ١٣ و ١٨ من التعليمات المالية رقمى ١٠ و ١١ .

(٤) المادة الأولى من التعليمات المالية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٢ — وقد نصت هذه المادة بقولها انه فى حالة رغبة المصالح فى ابقاء موظف مؤقت فى الخدمة بعد بلوغ السن القانونية يجب عليها أن تشفع الطلب بقرار من القومسيون الطبى المحلى بأن ذلك الموظف يصلح للقيام بأعمال وظيفته مدة أخرى .

(٥) المادة ٤ من التعليمات المالية رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٤ — وراجع فى صدد التعليمات المالية سالف الاشارة اليها « الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية » للأستاذ عباس البحيرى — الجزء الأول ص ٥٦٢ وما بعدها .

ومن المقرر أن تنفصم العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف متى قام سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، ومنها بلوغ الموظف السن المقررة لاحالته الى المعاش ، وفى هذا التاريخ يعتبر محالا الى التقاعد(٦) . أما استمراره فى

---

(٦) ويستحق مرتبه الى اليوم الذى يبلغ فيه تلك السن وفقا للمادة ٨٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفى سوريا نصت المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٥ الصادر فى ١٩٤٥/١/١٠ على وجوب تأدية الرواتب فى بدء كل شهر ، ثم نص فى مادته الـ ١٠٤ على أنه « يقطع راتب الموظف المحال على التقاعد أو المسرح اعتبارا من أول الشهر الذى يلى تبليغه المرسوم أو القرار وكذلك الموظف المتوفى يقطع راتبه اعتبارا من أول الشهر الذى يلى تاريخ الوفاة الى أن تصفى حقوق ورثته » ويرجع السبب فى تحديد الشهر التالى للتبليغ بداية لقطع راتب المحال على التقاعد أو المسرح من الخدمة هو أن الشارع لم يجد من الحكمة مطالبة من ينفصل عن الوظيفة على هذا الشكل برد ما سبق أن قبضه ولم يدر فى خلد الشارع أن يجعل الخدمة المحسوبة فى التقاعد ممتدة حتى آخر الشهر ، يؤيد هذا النظر .

١ — أن المشرع حين جنح الى دفع رواتب الموظفين آخر الشهر بدلا من أوله لم يكتف بتعديل المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسى على هذا الوجه بمقتضى المرسوم التشريعى رقم ٥٧ وتاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بل عمد فى الوقت ذاته الى تعديل المادة ١٠٤ بالنص على قطع راتب المحال على التقاعد أو المسرح اعتبارا من اليوم الذى يلى تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار الاحالة أو التسريح ، وقطع راتب الموظف المتوفى من اليوم الذى يلى تاريخ وفاته ، كما استعاض عن نص المادة ٧ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ وتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ القائل : « يبدأ حق الموظف بمعاش التقاعد من تاريخ قطع راتبه ، ويبدأ حق العيال اعتبارا من أول الشهر الذى يلى تاريخ وفاة الموظف أو المتقاعد » . غير أن المشارع لم يلبث أن آثر العودة الى الأصل الملغى فكان طبيعيا تبعا لذلك أن يصدر القانون رقم ١٧٨ فى ١٩٥٤/٥/٢٧ ناصا فى مادته الأولى على الغاء أحكام المرسوم التشريعى رقم ٥٧ وتاريخ ١٩٥٢/١/١٣ واعادة العمل بالأحكام التشريعية السابقة — وبذلك يتضح أنه كلما كانت النصوص التشريعية تقضى بدفع الراتب مقدما فى أول الشهر امتنعت مطالبة الموظف المحال على التقاعد أو المسرح برد ما قبضه ، على أن المعاش التقاعدى الذى يحدد مقداره على أساس امتداد الخدمة حتى تبليغ الموظف قرار الاحالة أو التسريح لا يبدأ الحق فى قبضه الا من تاريخ قطع الراتب .

القيام بأعمال وظيفته فلا يغير من الأمر شيئاً ، ذلك أن الخدمة تعتبر منهية بتحقق سببها . ويعتبر الموظف خلال الفترة اللاحقة موظفاً واقعياً ، كما يعتبر الأجر الذى يستحقه الموظف بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم متى انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية فى تاريخ معين فان القرار الصادر خطأ بترقيته بعد ذلك التاريخ يكون معدوماً اذ لا يصادف محلا يقبله ويقع عليه بعد اذ لم يعد موظفاً قابلا للترقية ».

---

٢ — لو أن المادة ١٠٤ المذكورة فسرت تفسيراً آخر لبرز تعارضها مع الأصل المقرر فى المادة ١٩ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ وتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الذى يقضى بأنه « اذا لم يصدر مرسوم أو قرار الاحالة على التقاعد خلال شهرين من تاريخ انقضاء الحد الأقصى للسن اعتبر المخلف محالا حكماً ويوقف راتبه حتماً ولا تدخل مدة الشهرين فى عداد الخدمات المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية » .

٣ — ان المادة ٧ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ المشار اليه تنص على أنه « تتألف الخدمات المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية من :

(ا) الخدمات الفعلية وهى التى يحق للموظف أن يتقاضى عنها راتباً تقاعدياً كاملا أو جزئياً .

(ب) مدة الخدمة التى يؤديها فى الملاكات الدائمة الخ » .

ويفاد ذلك استبعاد المدة موضوع النزاع التى كان فيها الموظف منفصلا من ملاكه .

٤ — جاء فى المادة ١٥ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ المشار اليه « يخصص للموظف الذى أكمل خمس عشرة سنة على الأقل من الخدمة الفعلية معاش تقاعد يعادل جزءاً من ستين من المتوسط الشهرى لرواتبه الأساسية الأخيرة من كل سنة من سنتى الخدمة المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية ، وبعض الرواتب الاساسية الاخيرة مجموع رواتب سنتين شهراً تقاضاها الموظف كاملة عن خدمته الفعلية السابقة مباشرة لتاريخ احالته على التقاعد » ولا ريب أن المدة التى يطلب الموظف ادخالها فى تقاعده ليست خدمة فعلية ولا هى سابقة مباشرة لتاريخ احالته على التقاعد ، حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٣١ من آذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

كما انه اذا انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية فى تاريخ معين فانه لا يفيد من أحكام القوانين التى تصدر ويعمل بها اعتبارا من تواريخ لاحقه لذلك التاريخ .

واذا استحق مكافأة أو معاشا عن مدة خدمته التى انتهت فى تاريخ بلوغه السن القانونية فان تلك المكافأة أو ذلك المعاش يسوى على أساس مرتبه الذى بلغه فى ذلك التاريخ(٧) .

على أن الآثار القانونية سالف بيانها لا تصدق الا اذا كان استبقاء الموظف فى الخدمة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش تطبيقا لقاعدة تنظيمية عامة (٨) أو كان قد صدر قرار من رئيس الجمهورية بمد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

---

(٧) راجع فيما تقدم حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٧٣ لسنة ١٢ ق بجلسة ١٩٥٩/١١/٩ س ١٤ رقم ٧٤ ص ١٣٣ .

(٨) مثل القاعدة التى وضعها مجلس الوزراء فى ٢٣ من مايو ١٩٢٨ على اثر اقتراح من وزارة المعارف بالموافقة على التماس قدمه أحد المدرسين طالبا منه اطالة مدة خدمته تحسينا لمعاشه ، وقد وافق مجلس الوزراء على الاقتراح ، ورخص لوزير المعارف فى ابقاء المدرسين الذين يبلغون السن القانونية فى اثناء السنة الدراسية الى نهاية تلك السنة . وقد تعرضت محكمة القضاء الادارى فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٩٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٩ س ١١ رقم ٢٩٠ ص ٤٥٣ — الى هذا القرار التنظيمى العام وقضت بأنه ما دام المدعى قد استبقى فى الخدمة فانه يجوز له المطالبة بما يستحقه من ترقية أو علاوة وغير ذلك من الميزات المرتبطة بالوظيفة ، ولا يؤثر فى هذا الوضع أن يكون قد استحقها بعد بلوغه السن المقرر أصلا للاحالة الى المعاش ، ما دام انه فى الواقع لم يفصل من الخدمة ، نتيجة تطبيق قاعدة تنظيمية عامة تجيز عدم الفصل .

وعندما صدر القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن مد خدمة المفتشين ونظار المدارس ووكلائها والمدرسين بوزارة التربية والتعليم الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة اثناء السنة الدراسية — نص على أنه استثناء من احكام المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد استمر العمل

=

فاذا كانت مدة خدمة العامل قد مدت بالقرار اللازم لذلك فان العامل يستمر بقاؤه خلال فترة من خدمته فى ذات المركز القانونى الذى كان يشغله من قبل دون حدوث أى تغيير فى هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعا لذلك للقوانين واللوائح التى تحكم وضعه بهذه الصفة . واذا كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكاما خاصة تعالج وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فان مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة . ومن ثم يفيد ذلك الموظف من جميع تلك المزايا ومن بينها الترقيات والعلاوات والأجازات وما اليها الا ما ستثنى منها بنصوص خاصة صريحة(٩) .

=

بهذا الاستثناء فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأساس ذلك أن الاستثناء منصب على قاعدة من قواعد التوظف لا على القانون ذاته — راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزى رقم ١٧٦٤ فى ١٩٦٤/١١/١٧ .

ومن قبيل الاستثناء الآنف الذكر أيضا ما نصت عليه المادة ٧١ فقرة ثانية من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ فى شأن السلطة القضائية من أنه « اذا كان بلوغ القاضى سن التقاعد فى الفترة من أول اكتوبر الى اول يوليو فانه يبقى فى الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحسب هذه المدة فى تقدير المعاش أو المكافأة .

(٩) كما هو الحال بالنسبة للمعاش . فقد كانت المادة ١٩ من القانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق التأمين والمعاشات تنص على عدم حساب مدد الخدمة بعد سن الستين فى المعاش . وقد ذهبت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٦٠/٥/٧ — س ٥ رقم ٨٨ ص ٩٠٥ — الى أن هذا الاستثناء فى ذاته يؤكد القاعدة وهى افادة الموظف خلال فترة مد خدمته من باقى المزايا التى تقررها القوانين واللوائح ما لم يستثن من ذلك بنص خاص . وبهذا المعنى أيضا راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى س ١٤ و ١٥ رقم ١١٠ ص ٢٢٠ وقد قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤٨٠ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٦/٥/١ الى أن الاستثناء الوارد فى المادة ١٤ من المرسوم بقانون

=

وقد رسمت المـــادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طريقة مد خدمة الموظف مقررة أن يكون المد بقـــرار من رئيس الجمهورية متى قدر أن ثمة ضرورة تبرر ذلك . ومن ثم يلزم لمد خدمة العامل والموظف طبقا للقانـــون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد أن توجد ضرورة لهذا المد تقدرها جهة الادارة وأن يصدر به قرار من رئيس الجمهورية(١٠) ولم تحدد المادة

=

رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن الابقاء فى الخدمة بقرار من مجلس الوزراء رغم بلوغ سن الستين يقصد به الموظف أو المستخدم المثبت الذى يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بابقائه فى الخدمة لمدة معينة بوصف أنه مثبت فهذا دون غيره الذى تحتسب له المدة التى أبقى فيها بعد سن الستين فى المعاش . فاذا ثبت أن الموظف لم يكن فى الواقع من الأمر مثبتاً قبل تقاعده ولم يك قد صدر له الحكم باعتباره مثبتاً فان بقاؤه فى الخدمة بعد سن الستين تطبيقاً لأحكام القوانين أرقام ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ و ٤١٤ لسنة ١٩٥٤ و ٣١٤ لسنة ١٩٥٥ تحت تأثير فهم خاطىء بوصف أنه غير مثبت . ويختلف هـــذا الابقاء فى طبيعته عن طبيعة الابقاء المنصوص عليه فى المـــادة ١٤ سالفة الذكر فلا يأخذ حكمه .

ان احالة الموظف أو المستخدم الى المعاش واجبة حتما متى بلغ سنه ستين سنة طبقاً لنص المـــادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بابقائه فى الخدمة لمدة معينة ، وتكون تسوية المعاشات بصفة عامة بحسب المـــادة ١٥ من هـــذا المرسوم بقانون باعتبار متوسط الماهيات التى استولى عليها الموظف أو المستخدم فى السنتين الأخيرتين من خدمته ، على أن من يفصل من الخدمة لبلوغه سن الستين يسوى معاشه باعتبار متوسط الماهية فى السنة الأخيرة يوجب أن تكون مدة السنة والسنتين مدة خدمة حقيقية ، ويرتب المعاش للموظف أو المستخدم وفقاً للمادة ٤٨ من تاريخ قطع ماهيته فاذا أعيد صاحب المعاش الى الخدمة ســـواء كان بصفة نهائية أو وقتية أو بصفة مستخدم خارج عن هيئـــة العمال فان المـــادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار اليه تقضى بوقف صرف معاشه ق ٢٩٨ لسنة ٦ بجلســـة ١٩٥٣/٦/١٧ س ٧ رقم ٧٩٦ س ٦١٩ .

(١٠) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزى رقم ١٣٨٣ فى ٦٤/١٠/٢٨ ملف ٢١ — ١٨٤/١ وفتواها رقـــم ٩١٩ فى ١٩٦٥/٣/١

=

ملف ٩ — ١٦/٤ وقد كانت المحكمة الادارية العليا قد قضت فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ — س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ — بأن سلطة مد خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد كانت فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تقديرية من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة فى ذاتها مقيدة بالقانون فيما يختص بالحد الأقصى للمدة التى يجوز مدها — وقد كانت المادة ١٠٨ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — معدلة بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٣ — تجعل مد خدمة الموظف بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد . وكان ذلك المد من قبل من سلطة مجلس الوزراء وموافقة ديوان الموظفين — راجع هذه التعديلات فى مجموعة ديوان الموظفين بعنوان قانون موظفى الدولة — طبعة ١٩٥٨ هامش ص ١٥٠ — وكانت محكمة القضاء الادارى قد قضت فى القضية رقم ١٦٥ لسنة ٣ بجلسة ١٩٥١/٣/٢٢ س ٥ رقم ١٨٩ ص ٧٥٤ بأن طلب الوزير المختص من وزير المالية مد مدة خدمته الى ما بعد الستين لا يعدو أن يكون اجراءاً تمهيدياً ولا تغير موافقة وزارة المالية من ذلك ، فلابد من صدور قرار ادارى بالمد ومن حق الوزير المختص صرف النظر عن المد دون تقيد برأى وزارة المالية اذ انها ليست سلطة عليا تصدق على قرارات الوزارات الأخرى . وقد كان وزير الشئون الاجتماعية فى الحالة التى كانت معروضة على محكمة القضاء الادارى — قد أعلن عن عزمه على مد مدة خدمة أحد موظفيه سنتين الأسباب بينها بكتاب رفعه الى وزير المالية طالباً موافقته على الترخيص له فى ابقاء ذلك الموظف بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية . وقد ذهبت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور الى أن ما اتخذه وزير الشئون الاجتماعية فى شأن مد مدة خدمة موظفه لم يجاوز فيه الاجراءات التمهيدية اللازمة قانوناً لاصدار قراره بعد المدة المذكورة ، وهذه الاجراءات لا تقيده ولا تحد من سلطته التقديرية عند البت فى هذا الامر عند ما يصبح مسلطا عليه بعد موافقة وزير المالية على مبدأ المد . واستطردت محكمة القضاء الادارى فى حكمها الى أن القول بأن موافقة وزير المالية على مد مدة الخدمة تجعل من افصاح وزير الشئون عن رغبته فى ذلك المد بكتابه سالف الذكر قراراً ادارياً بمد تلك المدة ينتج أثره القانونى دون حاجة لاجراء آخر ولا يجوز للوزير نقضه فهو قول لا يتفق والقانون ذلك أنه ليس كل افصاح من جانب السلطة الإدارية عن إرادتها

. . . .

=

ينتج قرارا اداريا اذ لابد الى جانب ذلك من توافر العناصر القانونية الأخرى اللازمة لوجوده ، وهى أن يكون ذلك الافصاح عن الارادة صادراً عن السلطة الادارية أثناء قيامها بوظائفها المقررة قانونا فى حدود مجالها الادارى وبقصد احداث أثر قانونى — أى أن يكون صادراً من ذى سلطة فى اصداره — وكلا العنصرين غير متوافر فى قرار وزير الشئون المذكور وذلك أن افصاح وزير الشئون عن رغبته فى مد خدمة موظفه لا يعتبر قراراً ادارياً لأنه لم يكن الغرض منه احداث مركز قانونى له ولأن مأمورية وزير المـــالية لا تعدو فى هـــذه الحالة بحث الطلب من الوجهة العامة لمعرفة مدى ملاءمته للسياسة المـــالية التى ينتهجها ، فاذا ما أقر مبدأ المد فى ذاته عاد الأمر الى الوزارة صاحبة الشأن تتصرف فيه بملء حريتها اما بمد خدمة الموظف أو صرف النظر عنها حسبما تراه متفقاً والصالح العام وليست وزارة المـــالية سلطة عليا لوزارة الشئون الاجتماعية تصدق على قرارها فى هذا الخصوص .

وقد كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت فى القضية رقم ٣٧٩٣ لسنة ٩ ق بجلسة ٤/٢٨ سنة ١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٦٥ ص ٣٨٥ بالنسبة لموظفى المجالس البلدية بأن القرار الصادر من مجلس بلدى فى ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ بمد خدمة أحد موظفيه غير المشتركين فى صندوق التوفير هو قرار غير صحيح وكان من المتعين صدور القرار من وزير الشئون البلدية والقروية . فقد كان قد صدر فى القضية المعروضة على المحكمة قرار مجلس بلدى أسيوط فى ٧/٨ سنة ١٩٥٤ بمد مدة خدمة موظف به خمس سنوات بعد بلوغه السن وذلك فى ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذى نصت المـــادة ٥٥ منه على اختصاص رئيس المجلس البلدى بتعيين الموظفين والمستخدمين والعمـــال طبقاً للاعتمادات التى وافق عليهـــا المجلس فى الميزانية المعتمدة ، وطبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن علاوة على ذلك التأديب والترقية والنقل وترك الخدمة . وانه استناداً الى هـــذا النص أصدر مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٦/٩ لائحة الاستخدام السـابق اليها ، وقد نصت فى المـــادة الأولى منها على ما يلى : تتبع بالنســـبة لموظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية جميع القواعد المقـــررة أو التى ستقرر لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والاجازات وبدل السفر ، وذلك بغير اخلال بالأحكام الخاصة الواردة فى هـــذه اللائحة ، ثم نصت

=

. . . .

فى المـادة ١٥ منها على أن يطبق قرار وزير الداخلية الصـادر فـى ١٩١٥/٨/٢٨ بانشاء صناديق التوفير فى جميع المجالس البلدية والقروية على أن تتبع بالنسبة للموظفين غير المشتركين فى صندوق التوفير أحكام الفقرة الأخيرة من المـادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر فى سنة ١٩٠٩ ، وفى هـذه الحالة يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة العمومية . ولائحة الاستخدام سالفة الذكر وان كانت قد أقرت مبدأ مد مدة الخدمة بالنسبة للموظفين غير المشتركين فى صندوق التوفير ، وذلك بما أوردته فى نهاية المـادة ١٥ المشار اليها آنفاً من أن مد مدة خدمة هؤلاء الموظفين بعد سن الخامسة والستين يكون بقرار من وزير الصحة العمومية ، الا انها لم تعالج هـذا الموضوع بالنسبة للموظفين المشتركين فى صندوق التوفير ، فهى لم تتعرض له أجازة أو منعاً . ومن ثم فان الأمر يقتضى ، طبقاً لمـا نصت عليه المـادة الأولى من تلك اللائحة ، الرجوع الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة ، ولمـا كان هـذا القانون يجيز فى المـادة ١٠٨ منه مد مدة خدمة الموظف بعد بلوغه السن القانونية لمدة اقصاها سنتان ، فانه تبعاً لذلك يجوز تطبيق هـذا الحكم على موظفى المجلس البلدى المشتركين فى صندوق التوفير ، ويكون محل البحث بعد ذلك السلطة المختصة باصدار قرار المد .

ولمـا كان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذى صدر فى ظله قرار مجلس بلدى أسيوط بمد مدة خدمة المدعى جعل الاختصاص فى شـئون موظفى المجالس البلدية لرئيس المجلس فى بعض الحالات ، ولوزير الشئون البلدية والقروية فى الحالات الأخرى ، دون أن يورد نصاً يتعلق بمد مدة الخدمة ، وبالتالى فانه لا يكون قد عهد بهذا الاختصاص لرئيس المجلس ، وازاء ذلك يكون الاختصاص لوزير الشئون البلدية والقروية ، قياساً على حالة مد المدة بالنسبة للموظفين غير المشتركين فى صندوق التوفير ، فقد جعلت المـادة ١٥ من لائحة الاستخدام المشـار اليها آنفاً هـذا الاختصاص لوزير الصحة العمومية الذى حل محله وزير الشئون البلدية والقروية . وعلى أية حال ، فان القانون لم يخول المجلس البلدى نفسه أى اختصاص فى هـذا الشأن ، ومن ثم يكون القرار الصادر من مجلس بلدى أسيوط فى ١٩٥٤/٧/٨ بمد مدة خدمة موظف المجلس خمس سنوات بعد بلوغه السن القانونية قد صدر من هيئـة غير مختصة باصداره ، وراجع أيضاً فتوى الجمعية العمومية المنشورة

لحكمها مما يفية أن تسلم العهدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لترك المذكورة المدة التى يمد اليها خدمة الموظف . ذلك بعد أن كانت المـادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ معدلة بالمرسـوم بقانون رقم ٣٣٩ لسـنة ١٩٥٢ لا تجيز المد الأكثر من سنتين فيما عدا موظفى التمثيل السياسى من درجة السفراء . وكانت هـذه المدة فى المـادة ١٠٨ قبل تعديلها المذكور ثلاث سـنوات(١١) الا ان المـادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤(١٢) لم تنظم طريقة المد . كما لم تحدد فترة زمنية يتعين خلالها اتمام اجراءات هـذا المد . ومن ثم ينتج القرار بمد خدمة الموظف اثره القانونى فى حق الموظف سواء صدر هـذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لترك

=

بمجموعة السنة العاشرة ص ١٢٤ بند ٧٨ ، وفى هذا المعنى راجع أيضاً الحكم الصـادر من محكمة القضـاء الادارى ـ هيئـة ثانية ـ بتاريخ ١٩٥٦/٢/١٠ س ١٠ رقم ٢٠٣ ص ١٨٧ والحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى ، دائرة أولى ، فى ٥٤/١٠/١٢ س ٨ رقـم ٢١٦ ص ٤٤١ . هـذا وغنى عن البيان أن القانون رقم ١٢٤ لسـنة ١٩٦٠ باصدار قانـون نظام الادارة المحلية قد احال المجالس البلدية الى مجالس مدن طبقاً للمادة ٣ من قانون اصداره . كما نصت المـادة ٨٠ من قانون نظام الادارة المحلية المذكور على أن « تطبق فى شأن موظفى مجالس المحافظات ومجالس المدن والمجالس القروية الأحكام العامة فى شأن موظفى الدولة ، كما تطبق عليهم الأحكام العامة فى شأن التقاعد والمعاش ، وذلك فيما لم يرد فيه نص فى هـذا القانون أو لائحته التنفيذية .

(١١) وقد كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت فى القضية رقم ١٣٥١ لسـنة ٧ق بجلسة ١٩٥٤/١١/١٥ س ٩ رقم ٢٥ ص ٢٣ ، أن الحكم الذى تضمنته المـادة المذكورة هو حكم لائحى واجب التطبيق فوراً على كل موظف يوجد فى الخدمة عند العمل به ، فيحال الى المعاش كل موظف تقرر فى الماضى مد مدة خدمته لأكثر من ثلاث سـنوات بمجرد بلوغ السن المقررة للمعاش مضافاً اليها المدة الجائز المد لها ، أو من تاريخ العمل بالقانون المشار اليه اذا كان قد تجاوزها . ولا يعتبر هـذا اثراً رجعياً للحكم المشار اليه ، بل هو الأثر الحال لنفاذ القانون ، وفرق بين الأثر المباشر للقانون وبين الأثر الرجعى الذى لا يكون الا بنص خاص .

(١٢) ومن قبلها المـادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

الخدمة أو بعدها وسواء بدأت اجراءاته قبل بلوغه هذه السن أو بعد ذلك . ولا تجوز التفرقة فى هذا الشأن بين من تتم اجراءات مد مدة خدمته قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وبين من تتم اجراءات مد خدمته بعد هذه السن بحيث يعتبر فى الحالة الأولى موظفاً وفى الحالة الثانية معيناً بمكافأة لأن هذه التفرقة لا تقوم على أساس من القانون . فضلا عن أن قرار مد الخدمة الذى يصدر بعد بلوغ سن التقاعد يكون ذا أثر رجعى . ومن المسلم فقهاً وقضاء سريان القرارات الادارية بأثر رجعى كلما اقتضى ذلك سير المرافق العامة . ومن هذا القبيل رجعية قرارات تعيين الموظفين اذا ما تأخر صدورها عن يوم تسليم العمل . فاذا ما اقتضى سير المرفق العام ابقاء الموظف فى وظيفته بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة واستمر قائماً بعمله دون انقطاع وتراخت الادارة بعض الوقت فى اتخاذ الاجراءات اللازمة لمد مدة خدمته فانه لا يجوز أن يضار من هذا الوضع بل يجب عندئذ تطبيق قاعدة الرجعية واعتبار أن مثل هذا الموظف لم تنته خدمته بعد ، شأنه فى ذلك شأن من تمد خدمته قبل بلوغه هذا السن(١٣) .

---

(١٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٦٠/٥/٧ سالف الاشارة اليه — وكانت محكمة القضاء الادارى قد ذهبت الى عكس هذا الرأى فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٢٢١ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/١٠ س ١٢ و ١٣ رقم ٨٦ ص ٩٢ مقررة أنه اذا ما صدر قرار مد الخدمة بعد بلوغ السن القانونية فانه يكون قد صدر بعد انتهاء تلك الرابطة الوظيفية بقوة القانون ، اذ أن مد مدة خدمة الموظف واستمرار قيام رابطة التوظف بالحالة التى كان عليها ، هو امتداد لذات مركزه القانونى الذى اكتسبه والذى بنتج الآثار القانونية كافة ومنها اعتباره موظفاً له ما لباقى الموظفين من حقوق وواجبات تقتضيها علاقة التوظف التى نظمتها القوانين من ترقيات وعلاوات وهـذا كله رهن بصدور قرار المد والموظف لا تزال علاقته بالحكومة قائمة ، لم يأت عليها الزوال ببلوغه السن القانونية فمتى كان الثابت أن قرار وزير المالية والاقتصاد بمد خدمة المدعى سنة قد صدر بعد أن بلغ سن الاحالة الى المعاش بقوة القانون ، أى صدر فى وقت انتهت فيه خدمته الأصلية بالحكومة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من قانون التوظف فان علاقة المدعى بالحكومة فى المدة الجديدة تكون قائمة =

وقد كانت المـــادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تجيز ابقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تجاوز شهراً واحداً لتسليم ما فى عهدته(١٤) . الا أن كلا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأيضا القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لم يتضمنا نصا مقابلا لهذه المادة ولا حكما مماثلا

=

على خدمة من نوع خاص أو كما يسميها بعض الفقهاء خدمة واقعية وليست قانونية ، وهو عندئذ يتقاضى عنها مرتبه المقدر له ويلتزم فيها بمستلزمات الوظيفة وواجباتها ولكنها لا تضم له فى المعاش ولا يفيد منها الحقوق والمزايا التى خولها القانون للموظفين من ترقية أو منح علاوة أو ما شاكل ذلك . ولا يؤثر فى حكم التطبيق القانونى السليم ما قامت به الجهة الادارية من منح المدعى علاوة دورية فى فترة المد اذ لا مناص والحالة هذه من تسليط الرقابة القانونية وانزال حكم القانون على الوجه الصحيح ، فلا يكون للمدعى من حقوق أكثر من أن يتقاضى الفرق بين المكافاة التى يتقرر منحــه اياها ، وهى فى الغالب تعادل مرتب الوظيفة التى يقوم بأعبائها وبين المعاش الذى يستحقه قانوناً ، طبقاً لقانون المعاشات المعامل به .

وبما انتهى اليه حكم محكمة القضاء الادارى المذكور أخذت أيضاً ادارة الفتوى للجهاز المركزى فى فتواها رقم ١٨٤٨ بتاريخ ١٩٦٤/١١/٢٣ ، ملف ١٤ — ١٥٧/١ مقررة انه « لمــا كان القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ قد استلزم صدور قرار جمهورى لمد مدة خدمة من يبلغ السن القانونية المقررة لترك الخدمة فانه ببلوغ هــذه السن يتعين انهاء خدمته اذا لم يكن القرار الجمهورى قد صدر بعد ذلك . أن وضعه بعد انتهــاء مدة خدمته ببلوغ السن القانونية أصبح لا يستند الى أساس من القانون ، وعلى جهة الادارة أن تستصدر القرارات الجمهورية اللازمة فى مثل هــذه الحالات قبل بلوغ السن ، أما اذا بلغ الموظف السن ولم يصدر القرار الجمهورى فان الرابطة الوظيفية تكون قد انتهت بقوة القانون » .

(١٤) وقد كانت تصرف له عن مدة التسليم مكافأة تعادل مرتبه ، كما كانت المــادة ٤٨ من قانون المعاشات الملكية رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فقرة هـ ، لا تسمح بخصم احتياطى معاش من الموظف فى تلك الفترة ولا تدخل هــذه المدة فى حساب المعاش ، راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٦٩ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٠/١١/١٦ س ٥ رقم ٢٦ ص ١٤٥ ، وما كان يجوز حسب المــادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ آنفــة الذكر مد هذا الميعاد الا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تجاوز شهرين اذا اقتضت الضرورة ذلك .

للحكمها مما يفيد أن تسليم العهـــدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لتـــرك الخدمة(١٥) .

وقد نصت المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة الا فى حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء ».

أما المـــادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصت على عـــدم جواز مد خدمة العامل بعد السن المقـــررة للتقاعد بصفة مطلقة ».

---

(١٥) وبذلك افتتت ادارة الفتوى للجهاز المركزى بالفتوى رقم ٣٦٦٦ فى ١٩٦٥/١/٤ ملف ١١ — ١٨٨/١ وبالفتوى رقم ٢١٩ فى ١٩٦٥/١/١٩ ملف ١١ — ١٩٨/١ وبالفتوى رقم ١٠٠٥١ فى ١٩٦٥/٣/٧ ملف ١ — ٤٨/٢ مقررة أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد خلا من نص يقابل حكم المـــادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما قصد الى الغاء هذا الحكم ، ومن ثم لا يجوز ابقاء العامل بعد بلوغه السن القانونية لانتهاء خدمته لأى سبب كان ، ثم صـــدر بعد ذلك التفسير التشريعى رقم ١ لســـنة ١٩٦٥ بذات الرأى ».

وبالنسبة للاقليم الســـورى نصت المـــادة ١٠٧ من قانون الموظفين الأساسى رقم ١٣٥ الصادر فى ١٩٤٥/١/١٠ على انه « اذا اضطر الموظف الذى انتهت خدمته وفقاً لأحكام هـــذا القانون الى اجراء معاملة التسليم والتسلم يتقاضى راتبه كاملا عن المعاملة المذكورة على الا يتجاوز المبلغ المدفوع راتب شهر مهما بلغت مدة المعاملة ، ويجوز تأدية الراتب عن مدة شهرين على الأكثر بقرار صادر من الوزير لموظفى الحلقة الأولى وعن السلطة التى تمارس حق التعيين لموظفى الحلقتين الثانية والثالثة » وظاهر من هـــذا

. . . .

=

النص أن معاملة التسلم والتسليم ، انما تجرى بعد أن يكون الموظف قد انتهت خدمته والفصل عن ملاكه غير أنه اضطر الى البقاء ريثما تتم معاملة التسلم والتسليم بينه وبين الموظف المعهود اليه تسلم الاعمال منه ،ولما كان لا بد لهذا العمل من أجر فقد عمد الشارع الى تحديد مبلغ الأجر بما يساوى كامل الراتب ، وتأسيسا على ذلك فانه لا وجه للقول بحساب مدة التسلم والتسليم فى التقاعد ، ولا وجه للاحتجاج بأحكام الفقرة الأولى مقطع (أ) من المادة ٧ من المرسوم التشريعى رقم ٣٧ الصادر فى ٢٧/ ١٩٤٩/٤ اذ أن هذه الأحكام انما تتعلق بالخدمة الفعلية المؤداة فى الملاك الدائم وهو وصف لا ينطبق على مدة التسلم والتسليم ، ولا يغير من الامر شيئا أن يكون الوزير قد أمر باجراء التسليم والتسلم فى ذيل قرار الاحالة على المعاش فذلك لا يعدو أن يكون توجيها من الوزير المقصود به الحث على تطبيق أحكام المادة ١٠٧ سالفة الذكر فى غيرما ابطاء — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق جلسة ٣١ من آذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ ..

وأنه اذا كان منطق الامور يوجب اجراء معاملة التسلم والتسليم المنوه عنها فى المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الأساسى رقم ١٣٥ الصادر فى ١٩٤٥/١/١٠ فور انتهاء الخدمة غير أن ما قد يتعرض له الموظف المنفك من عوامل قاهرة كالمرض أحيانا قمين بأن يبرر تقاضيه الراتب عن قيامه بهما بعد ذلك ، اذ غنى عن البيان أنه لا وجه لحرمان الموظف من الأجر المقرر له فى القانون لقاء اتعابه ، وتأسيسا على ذلك اذا كان الموظف لم يتأخر فى اجراء دور التسلم والتسليم لولا مرضه الثابت بالتقارير الطبية ، وقد أجريت له عملية جراحية ، وظل الضعف العام ملازمه بسبب ظروفه الصحية، منذ أن كان لا يزال على رأس الوظيفة يتحمل الألم رغم نصيحة الطبيب له بلزوم الراحة الى اليوم الذى استطاع فيه أن يباشر دور التسلم والتسليم . متى كان الأمر كذلك فان جنوح الادارة الى حرمانه من التعويض الذى يستحقه عن معاملة التسلم والتسليم لا يقوم على أساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما تدفع به الادارة من أن الموظف المذكور لم يقدم طلبا للموافقة على ارجاء معاملة التسليم حتى شفائه لأن العبرة فى الاستحقاق مردها الى عملية التسليم هذه ، وقد تمت فعلا الأمر الذى يترتب عليه استحقاقه لراتب شهر واحد وفق المادة ١٠٧ سالفة الذكر على أن يحول ذلك دون استعمال جهة الادارة سلطتها التقديرية فى منحة شهر آخر ، حكم محكمة القضاء

=

مد خدمة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والعاملين بتلك المؤسســات :

اجازت المــادة ٥٧ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — وهى تسرى على العاملين بالمؤسسات العامة بموجب القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لســنة ١٩٦٣ — اجازت مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة للتقاعد بقرار من مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة بوصفه الجهة المختصة بتنظيم أمــور الشركة وادارتها ، وبالتالى يجوز لمجلس الادارة أيضا أن يضع قاعدة عامة فى هذا الشأن وفقا لظروف المؤسسة والشركة وصالح العمل فيها (١٦) .

=

الادارى فى القضية رقم ١٣٥ لسنة ١ ق بجلسة ٧ من نيسان (ابريل) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ٢١ ص ٣١ .

واذا كانت المــادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ قد قررت احالة الموظفين على التقاعد متى بلغوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم ثم نصت على أن تحسب فى التقاعد مدة الخدمة التى يقضونها بعد بلوغهم هذه السن حتى تاريخ احالتهم الى التقاعد — اذا كان ذلك فان هذا الحكم لا يخل بالأصل المقرر فى شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التى تلى التبليغ بقرار الاحالة ، ذلك أنه مما لا شك فيــه أن أحكــام المــادة ٢ آنفة الذكر تعطى الحق باضافة المدة المقضاة فى الوظيفة العامة بعد اكمال الستين من العمر وحتى تاريخ الاحالة الى التقاعد الــى الخدمة المحسوبة فى التقاعد ، دون أى مساس بالأصل المقرر فى شــأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التى تلى التبليغ — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٣١ من آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

(١٦) راجع فى هذا الصدد فتوى رقم ٥١٥ صادرة من ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة فى ١٩٦٤/٨/٢٠ — هذا ولقد كانت اللائحة القديمة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ الملغى تعطى رئيس مجلس الادارة سلطة تحديد السن القانونية المقررة لاعتزال العامل للخدمة .

ولمجلس ادارة المؤسسة أو الشركة بحسب المادة ٥٧ من اللائحة المذكورة سلطة تقديرية فترخص فى مد خدمة العامل الذى ترى لزوم بقائه فى خدمة الشركة أو المؤسسة وفقا لمتطلبات نشاطها ومستوى الكفاية والخبرة اللازمة لما تقدمه للجمهور من سلع أو خدمات ، كما يترخص مجلس ادارة الشركة والمؤسسة العامة فى تحديد المدة التى يبقاها العامل فى الخدمة بعد سن التقاعد المقرر .

ويمكن ان نقرر أن مد خدمة العامل بالمؤسسة أو الشركة رهين بشروط ثلاثة يقتضيها منطق الخدمة وطبائع الأشياء وهذه الشروط هى :

أولا : أن تكون ثمة حاجة تدعو الشركة أو المؤسسة الى مد خدمة عاملها بعد سن التقاعد ، وذلك من واقع ضرورات العمل واحتياجات الصالح العام .

ثانيا : أن تثبت لياقة العامل صحيا للمضى فى الخدمة بقرار من الجهة الطبية التى تحددها الشركة أو المؤسسة التى يتبعها .

ثالثا : أن يصدر القرار بمد خدمة العامل من مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة فلا تمد خدمة العامل الذى تحتاجه المؤسسة أو الشركة بقرار من جهة أو سلطة ادنى ومن مجلس الادارة ، فلا صحة لقرار المد اذا صدر من رئيس مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة منفردا أو من المدير العام مثلا . الا اذا كان مجلس الادارة قد فوض فى اصدار قرارات مد الخدمة بعد سن التقاعد جهة مسئولة بالشركة أو المؤسسة(١٧) .

هذا ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام ونص فى المادة ٧٦ منه على أنه « لا يجوز مد خدمة العامل

---

(١٧) راجع فى ذلك الأستاذين السيد على ومحمود الهمشرى فى مؤلفهما « النظام القانونى للعاملين بالقطاع العام » — طبعة ١٩٦٤ — ص ٣٣٥ وما بعدها .

بعد بلوغه السن المقررة الا اذا دعت حاجة العمل اليه . ويكون ذلك بقــرار من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان وبقرار من رئيس الوزراء فيما يجــاوز هذه المدة » . والحكمة من ذلك أن يتسنى لوحدات القطاع العام الاحتفــاظ بالعناصر التى يحتاجها نشاطها وحتى لا تحرم من الفنيين أو الاداريين الذين اكتسبوا من الخبرة أو توفر لهم من الكفاية ما لا يستغنى عنه مســـتوى الانتـــاج (١٨) .

أما المــادة ٩٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام الحالى فقد قضت بعدم جواز مدة خدمة العامل بعد السن المقررة للتقاعد، بصفة مطلقة .

---

(١٨) راجع مؤلف الاستاذين مغاورى شاهين ومنــير عبد المجيــد ، المرجع سالف الاشارة اليه ، ص ٥٦٥ .

الفصـــل الخـــامس

طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ودعوى المنازعة فيـــه

من المسائل التى أثارها موضوع انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية طبيعة القرار الصادر باحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية .

وقد ذهب رأى(١) الى أن قرار انهاء خدمة الموظف على أساس بلوغـــه السن القانونية ليس قرارا اداريا مما تقرره الادارة بسلطتها المطلقة بقصد انشاء مركز قانونى . وأنه لا يعدو أن يكون قرارا تطبيقيا لا يتوافر فيه ركن القرار الادارى الذى لا يجوز التحلل من حكمه الا بدعوى الالغـــاء . وقـــد انتهى هذا التكييف الى اعتبار الدعوى التى يوجهها الموظف الى القرار الصادر باحالته الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هى من قبيل منازعات التســـــوية .

على أن هذا الرأى ثار فى وجهه رأى آخر أحدث منه ذهب الى أن الرأى الأول مردود بما هو مقرر من أن القرار الادارى هو عمل قانونى من جانب واحد ، يصدر بالادارة الملزمة لاحدى الجهات الادارية فى الدولـــة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح فى الشكل الذى يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانونى معين ابتغاء مصلحة عامة . كما أن القرار التنظيمى العام يولد مراكز قانونية عامة أو مجردة ، بعكس القرار الفردى الذى ينشىء مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح أن القرار الفردى هو تطبيق لحكم القانون فانه لا بد من اعتباره أيضا منشئا لمركز فردى خاص متميز عن

---

(١) راجع على سبيل المثال حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ وفـــى صفوف الفقه الدكتور سليمان محمد الطماوى مبادىء القانون الادارى . طبعة ١٩٦٦ ص ٨١٤ .

الوضع القانونى المجرد المتولد عن القانون . ومن ثم لا ينبغى أن ينفى عن العمل الادارى الذى يكون تطبيقا لنص عام مقيد صلاحيته لانشاء مركز قانوني او تعديله ، لأن كل قرار ادارى منشىء لمركز قانونى هو فى الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية اعلى . وعلى هذا الأساس فان احالة الموظف الى التقاعد لا يعدو أن يكون قرارا اداريا صادرا بانشاء مركز قانونى بالنسبة اليه سواء انطوى قرار الاحالة عن خطأ فى تقدير السن أو لم يكن منطويا على ذلك ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعقب القرار المطعون عليه بدعوى الالغاء فى ميعادها القانونى (٢) . وعلى ذلك اذا كان المدعى قد انتهى فى طلباته الى الغاء القرار الصادر باحالته الى المعاش فان مثل هذا الطلب هو من طلبات الالغاء المندرجة تحت « خامسا » من المادة الثامنة من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة ، وبهذه المثابة يتعين تقديمه فى ميعاد الستين يوما المحدد لتقديم طلبات الالغاء . ولا اعتداد بما ذهب اليه الرأى المخالف من ان الدعوى التى اقامها المدعى بطلب الغاء القرار الصادر بفصله لبلوغه سن التقاعد انما هى من قبيل دعاوى التسوية التى لا تخضع فى رفعها للمواعيد والاجراءات المقررة لرفع دعاوى الالغاء، بمقولة « ان القرار الذى يصدر من جهة الادارة بانهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد لا يعتبر من قبيل القرارات الادارية التى تصدر فيها بسلطة تقديرية تترخص فيها وفق مقتضيات المصلحة ، وانما هو قرار تنفيذى وأن الفصل من الخدمة لبلوغ سن التقاعد هو من المراكز القانونية التى تستمد مباشرة من القوانين واللوائح دون حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك » لا اعتداد بذلك لأن المطلوب هو الغاء قرار فصل من الخدمة سببه بلوغ المدعى سن التقاعد ، فالمركز القانونى الخاص بانتهاء رابطة التوظف لا ينشأ الا بالقرار المشار اليه، ويقوم على واقعة قانونية هى بلوغ السن القانونى كسبب لاصداره، شأنه فى ذلك شأن أى قرار ادارى يقوم على سببه. وكون سبب القرار

---

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رم ١٠٨٠ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٥/٥ س ٩ رقم ٧٨ وفى القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ق بجلسة ١٩٦٦/٤/١٧ .

واقعة قانونية متى تحققت لزم اصدار القرار بالاحالة على المعاش لا يخرج عن المنازعة مدلولها الطبيعى الى مدلول آخر أسمى خطأ « بدعوى تسوية » والواقع من الأمر أن المـادة الثامنة من القانون المشار اليه انما تفرق بـين نوعين من المنازعات : الأول طلبات الالغاء التى يجب تقديمها فى ميعـاد الستين يوما ، والنوع الثانى الذى يقدم فى المواعيد المعتادة وهو المنازعـات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين او لورثتهم ، سواء انصبت حالا ومباشرة على ذلك أو حملت على هذا المعنـى بحسب المآل ، كطلب ضم المدة اذ يلحق بطلبات تسوية المرتبـات أو المعاشات بحكم المآل ، لما يترتب عليه مستقبلا من آثار فى المرتب أو المعاش. وليس المطلوب فى خصوصية هذه الدعوى ما يجعلها من هذا النوع الثانى ولو مآلا بل هى دعوى الغاء صرفه مما تدخل فى النوع الأول (٣) .

ولمـا كان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الأثر القانونـى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية فـان القرار الصادر بامتداد الخدمة يعتبر قرارا بالتعيين فى الوظيفة . ومن ثـم يكون مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى مختصا بطلب الغاء قرار صادر بمـد خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد(٤) .

واذا طعن موظف فى قرار مد خدمة موظف آخر بحجة انه يفـوت عليه فرصة الترقية فهذا الطعن نزاع فى ترقية قد يطول أمدها أو يقصـر بسبب مد خدمة المطعون عليه . ومن ثم يختص مجلس الدولة بهيئة قضـاء ادارى بنظره (٥) .

---

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٤٢ لسـنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ س ٤ رقم ١١٢٩ .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦١/١/١٤ س ٦ رقم ٧٢ ص ٥٥٥ .

(٥) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٣٣ لسـنة ١٣ ق بجلسة ١٩٦٠/٦/٣٠ س ١٤ رقم ٢١٢ ص ٣٧٤ .

ويعتبر رفض جهة الادارة الاعتداد بتقدير القومسيون الطبى العـام لسن الموظف استنادا الى وجود شهادة ميلاد بملف خدمته ، من المنازعات الخاصة بالمعاشات كما ورد فى قوانين تنظيم مجلس الدولة ، ذلك أن الهدف المستتر للموظف من طلب الالغـاء هو تسوية حالته الوظيفية بجعل ميعـاد خروجه من الخدمة محددا وفقا لتاريخ ميلاده كما حدده القومسيون الطبى العـام ، وليس كما هو وارد فى شهادة الميلاد . ولا تعتبر هذه المنازعة بهذه المثابة سابقة لأوانها والا لما أجاز المشرع التسويات بمختلف أنواعها ولمنع الموظف من المطالبة بتعديل أقدميته فى الدرجة أو فى دخول الخدمة مثلا طالما لا يبين أن لهذه التسوية أثرا مباشرا . كما أنه فوق ما تقدم لو جاز القول بعدم اختصاص محكمة القضاء الادارى بنظر هذا النوع من طلبات الالغـاء فهذا يعنى ولا شك قطع السبيل على الموظف والحيلولة بينه وبين امكان الطعن فى القرار الادارى الصادر بعدم الاعتداد بتقدير القومسيون الطبى العام الذى يكتسب حصانة بمضى المدة القانونية التى تجعله بمنأى عن اى مطعن لاحق ، ويصبح ولا سبيل لاعادة النظر فيه مستقبلا حتى عند خروج الموظف من الخدمة ، اذ يجوز أن يدفع عندئذ بعدم قبول دعواه لرفعهـا بعد الميعاد . ولعدم اتخاذه الاجراءات القانونية التى تحول بين هذا القرار وبين اكتسابه المناعة التى تعصمه من البطلان بعد أن علم به الموظف بل واعلن به ، وبعد أن ترك المواعيد تنقضى على هذا النحو دون حيطة .

ومما يؤيد هذا النظر ويؤكده هو أنه يجوز كذلك لقبول هذه الدعوى ، اعتبارا من الدعاوى الوقائية التى أجاز فيها المشرع لصاحب الشأن أن يقيمها ليدفع بها عن نفسه خطرا مستقبلا يهدده قد لا تسعفه امكانياته عند وقوعـه من الدفاع عن نفسه . وتعتبر دعواه فى هذه الحالة مقبولة شكلا لأن للمدعى مصلحة حالة وقائمة(٦) . وبالمثل اذا كانت حقيقة ما يهدف اليه المدعـى بدعواه هو اعتبار سنه حسبما جاء فى شهادة الميلاد التى قدمها الى الوزارة عند التحاقه بخدمتها ضمن مسوغات التعيين ومعاملته على هذا الاعتبار

---

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٦٧ لسـنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ س ١٢ رقم ٣٩ ص ٤١ .

اذ لم يكن محل لاحالته الى القومسيون الطبى لتقدير سنه مع وجود هـذه الشهادة ، فشهادة الميلاد هى الأصل فى تقديـر سن الموظف ، وقرار القومسيون طبى هو الخلف لها ولا يصار الى الخلف الا عند عدم وجود الاصل ، فالدعوى على هذا النظر داخلة فى عموم الاختصاص المخول لمجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى فى نظر المنازعات الخاصة بالمعاشات والمكافآت(٧) .

ومن ثم ان لم ترد قرارات القومسيون الطبى العام ضمن القرارت الادارية التى حددت قوانين مجلس الدولة المتتابعة اختصاصه بهيئة قضـاء ادارى بالنظر فى الطعون الخاصة بالغائها الا أن هذه الطعون تدخل فى اختصاصه رغم ذلك لأن تلك القرارات تندرج فى عموم الطلبـات المتعلقة بشئون الموظفين لتأثيره على مركز الموظف من حيث سن التعيين وتاريـخ الاحالة الى المعاش(٨) .

واذا صدر قرار باحالة موظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية بعـد العمل بقانون مجلس الدولة فلا صحة للدفع بعدم قبول الدعوى التى ترفـع بالمنازعة فى قرار الاحالة المذكورة بمقولة أن قرار القومسيون الطبى بتقدير سنه الذى انبنى عليه احالته الى التقاعد قد صدر قبل العمل بقانون مجلس الدولة — لا صحة لذلك اذ ان تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبى ليس

---

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق بجلسة ١٩٦٤/١٢/١٦ ويوجه الطعن بالالغاء فى قرار القومسيون الطبى العام الى الوزارة التى يتبعها الموظف المدعى دون وزارة الصحة مصـدرة القرار لأن الحكم للمدعى بطلباته يؤثر على مركزه القانونى من حيث تاريـخ احالته الى المعاش الذى تنتهى فيه خدمته بالوزارة التى يتبعها ويعمل بهـا — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق سالف الاشـارة اليـه .

الا عنصرا من عناصر القرار المطعون فيه وليس هو بذاته موضوع طلب الالغــاء (٩) .

على أنه اذا كان رأى المحكمة الادارية العليا فى أحكامها الاخيرة بالنسبة لقرار احالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هو انــه قرار ادارى منشىء لمركز قانونى ، ومن ثم يكون الطعن عليه بدعوى الالغــاء فى الميعاد القانونى دون دعوى التسوية — فان القرار الصادر بتسوية حقوق ناشئة عن التقاعد هو قرار تنفيذى لقانون التقاعد . ومن أثر ذلك جواز الطعن فيه دون التقيد بالمواعيد المقررة فى دعاوى الالغاء(١٠) .

وقد يقال أن بلوغ الموظف الذى رفع الدعوى بالنعى على قرار احالته الى المعاش السن القانونية أثناء نظر الدعوى يجعل دعواه غير مقبــولة لانعدام مصلحته فيها ، الا أن هذا القول مردود عليه بأن مصلحة الموظف المذكورة تظل متوافرة ومتمثلة فى الفرق بين مرتبه ومعاشه من تاريخ احالته الى التقاعد قبل السن القانونية الى التاريخ الذى يبلغ فيه هذه الســـن فعلا . ومن ثم يكون الدفع بعدم قبول دعواه لانعدام المصلحة فيها على غـــير أساس سليم من القانون ويتعين رفضه(١١) .

---

(٩) وقد ناقش المدعى قرار القومسيون بحسبان أنه جانب الصواب عند تقدير سنه ، وأنه يجب الأخذ بالمستخرج الرسمى الذى يثبت انه لم يتجاوز الستين — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم٢٥٤لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ — وقد حكمت محكمـــة القضاء الادارى أيضا فى صدد عملية تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبى بأنه اذا ثبت أن الهدف من الدعوى التى يرفعها الموظف هو الغاء قرار الاحالة الى القومسيون الطبى العام فان فوات ستين يوما على علمه بذلك القرار يجعل دعواه بالغاء ذلك القرار غير مقبولة شكلا لرفعها بعد الميعاد . القضية رقم ٢٢٢٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٥/٢/١٧ س ٩ رقم ٢٨٨ ص ٣١٠ .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٠٧٦ بجلسة ١٩٦١/٥/١٥ س ٦ رقم ١٣٥ ص ١٠٧٨ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢١٩ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٣/٥/١١ س ٨ رقم ١١١ ص ١١٧٩ .

كما ان احالة الموظف الى التقاعد قبل بلوغ سن الاحالة المقرر قانونا يرتب أحقيته فى التعويض عن الأضرار التى حاقت به نتيجة هذه الاحالة المبكرة . فمتى كان الثابت مثلا أن السبب فى اصدار القرار الذى يطالب المدعى بالتعويض عنه هو بلوغه سن الستين حال ان السن التى يحال فيها الى المعاش هى الخامسة والستين فان قرار احالته ألى التقاعد يكون قد صدر والحالة هذه مخالفا القانون ويحق للمدعى أن يطالب بالتعويض عن الأضرار التى حاقت به من جراء هذه الاحالة المبكرة الى التقاعد(١٢) .

على أنه اذا كان الثابت أن التعويض المطالب به هو مقابل حرمان الموظف من راتبه بسبب فصلة قبل بلوغه السن المقررة قانونا للتقاعد فانه تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقطة للراتب(١٣) .

---

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٠٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/٦/١٣ .

(١٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٢٨ س ٢ — رقم ١٦ ص ١٢٩ .

الفـــرع الثـــانى

الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائى

اولا — عقوبة العزل من الوظيفة العامة :

قاعـــدة رقـــم (٤٣)

المبـــدأ :

العقوبة الجنائية أما اصلية أو تبعية أو تكميلية — العقوبة اما وجوبية يتعين على القـــاضى النص عليهـــا فى حكمـــه أو جوازية يكون للقاضى أن يحكم بها ان شاء — العزل من الوظائف الاميرية — لا يرد ابدا كعـــقوبة أصلية — قد يرد كعقوبة تبعية أو كعقوبـــة تكميلية تحت أى من نوعيهـــا الوجوبى أو الجوازى .

ملخص الحـــكم :

تنقسم العقوبات باعتبار اصالتها أو تبعيتها الى : عقوبة اصلية — وهى التى ترد حتما فى الحكم وتكفى بذاتها للعقاب ، ولا يتصور حكم جنائى دون نص عليها وقد يأتى الحكم بها دون غيرها كالسجن والحبس والغرامة (المواد ١٣ الى٢٣)— وعقوبة تبعية وهى التى تترتب حتمافىالحالاتالتىنص القانون عليها أثر الحكم باحدى العقوبات الاصلية ، ولو لم ينص القاضى عليها صراحة فى حكم الادانة (المواد من ٢٤ الـــى ٣١) كالحـــرمان من الحقوق والمزايا التى ذكرتها المادة (٢٥) عقوبات وفى مقدمة هذه المزايا القبول فى أى خدمة فى الحكومة أيا كانت اهمية الخدمة ، وكوضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس فى بعض الحالات — وعقوبة تكميلية — وهذه تماثل العقوبة التبعية فى كونها لا تقوم على استقلال بل تلحق بعقوبة أصلية أخرى ، ومع ذلك فانها تختلف عن التبعية فى كونها لا تطبق الا حيث ينطق بها القاضى صراحة فى حكمـــه المنطوى على العقوبة الاصلية ومن امثـــلة العقوبة التكميلية ، الحرمان من الوظيفة فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٢٧ عقوبات والتى تنص على أن : (كل موظف ارتكب جناية مما نص عليه فى الباب الثالث والرابع والسادس ، والسادس عشر من الكتاب الثانى

من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس ، يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه » . والعقوبات التكميلية هى بدورها نوعان وجوبية يتعين على القاضى النص عليها فى حكمه ، والا كان قابلا للطعن ، وجوازية يكون للقاضى ان يحكم بها ان شاء أو أنه لا يحكم بها . وقد نصت المادة ٢٦ عقوبات على أن (العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ، ومن المرتبات المقررة لها . وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا فى وظيفته وقت صدور الحكم عليه ، أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه فى وظيفة أميرية ، ولا نيله أى مرتب مدة يقدرها الحكم ، وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة) . وفى مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الاميرية أبدا كعقوبة أصلية لان العقوبات الاصلية وردت فى القسم الاول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد (الاعدام ، والاشغال الشاقة المؤبدة ، والمؤقتة ، والسجن ، والحبس والغرامة ، وانما قد يرد العزل من الوظيفة الاميرية كعقوبة تبعية أو كعقوبة تكميلية تحت أى من نوعيها الوجوبى ، أو الجوازى . فمتى صدر حكم جنائى ، وكان المحكوم عليه موظفا عاما وأنت آثار هذا الحكم الجنائى على مركزه الوظيفى فأدى الى عزله على وجه التأبيد تارة ، وبصفة مؤقتة تارة أخرى . وهذا العزل هو الذى يكون العقوبة التبعية للعقوبة الاصلية التى قضى بها الحكم الجنائى ولكن العزل من الوظيفة الاميرية لا يتم دائما بقوة القانون ، ونتيجة حتمية لصدور الحكم ذاته ، فقد يتطلب فى بعض الحالات اشارة صريحة به فى الحكم الصادر بالادانة ، وذلك حسبما يكون العزل عقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية . وترتيبا على ذلك فانه فى مجال تطبيق قانون العقوبات ، يكون العزل عقوبة تبعية اى يتم بقوة القانون ، ودون حاجة الى النص عليه فى الحكم متى حكم على الموظف بقوبة جناية (بالاعدام أو بالاشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة أو بالسجن) ويستوى فى ذلك ان توقع عقوبة الجناية هذه بمناسبة جناية أو جنحة . والعزل فى هذه الحالة مؤبد يؤدى الى حرمان الموظف من وظيفته بصفة نهائية ، وعدم أهليته مستقبلا لتقلد اى وظيفة عامة . ذلك ما نصت عليه صراحة المادة ٢٥ من قانون العقوبات . أما اذا كان العزل عقوبة تكميلية فانه لا يقع الا باشارة صريحة فى الحكم حسبما سلف الايضاح ويظهر ذلك فى حالات منها : الحكم على

الموظف بالحبس فى بعض الجنايات كالرشوة واختلاس الاموال الاميرية ، والغدر والاكراه وسوء المعاملة من الموظفين لافراد الناس ، والتزوير . والعزل فى هذه الحالات عقوبة تكميلية وجوبية اى لا بد من النص الصريح عليه فى الحكم . وهذا النوع من العزل هو عزل مؤقت لا تنقص مدته عن سنة أو عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف ايهما اكبر ومع ذلك فلا يجوز أن تزيد المدة فى كل الاحوال على ست سنوات — وهناك عزل فى مجال العقوبات عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة فى بعض جنح اثار المشرع بمناسبتها الى ضرورة النص على عزل الموظف فى الحكم الصادر عليه بالادانة . فالعزل هنا هو أيضا عقوبة تكميلية وجوبية — كما أنه عزل مؤقت لا تقل مدته عن سنة ، ولا تزيد على ست سنوات . مثال ذلك (كل قاضى امتنع عن الحكم أو صدر منه حكم ثبت أنه غير حق بسبب التوسط لديه ، يعاقب بالحبس وبالعزل) واذا امتنع أحد القضاة عن الحكم يعاقب بالعزل وبغرامة ، وكل موظف عام اشترى بناء على سطوة وظيفته ملكا قهرا عن مالكه يعاقب بحسب درجة ذنبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ، وبالعزل فضلا عن رد الشىء .. وهناك عزل بمثابة عقوبة تكميلية ولكنه جوازى للقاضى عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة فى جنح معينة أخرى . من ذلك مانصت عليه المادة ١٢٧ عقوبات (كل موظف عمومى أمر بعقاب المحكوم عليه او عاقبه بأشد من العقوبة المحكوم بها عليه قانونا يجازى بالحبس او بغرامة ويجوز أن يحكم عليه أيضا مع هذه العقوبة بالعزل . تلك هى الحالات التى يؤدى فيها الحكم الجنائى ، وفقا لاحكام قانون العقوبات ، الى عزل الموظف وهذا العزل قد يكون نهائيا أو موقوتا وقد يكون وجوبيا أو اختياريا . وقد يقع بقوة القانون فى بعض الحالات ، وقد يكون بناء على اشارة ترد بحكم الادانة فى بعضها الاخر . فالمشرع الجنائى لا يرتب على الاحكام الجنائية اثارا موحدة فى العلاقات الوظيفية بل اثارا متفاوتة تختلف من حكم الى آخر مستهديا فى ذلك كله بجسامة الجريمة جناية أم جنحة ، وبجسامة العقوبة الموقعة عليه ، وبما اذا كانت عقوبة جناية أم عقوبة جنحة ، واخيرا بنوع الجرم المنسوب الى الموظف العام ، وما اذا كان متصلا أم بعيدا عن شئون وظيفته . ذلك هو ما كان يترتب على الحكم الجنائى من أثر على الوظيفة العامة وفقا لاحكام العقوبات .

(طعن ١٤١٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعـــدة رقــم (٤٤)

المبـــــدأ :

انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه فى جناية او جريمة مخلة بالشرف وفق الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يخرج عن كونه عقوبة تبعية اوردها القانون المذكور — ليس بشرط فى العقوبة ان يكون منصوصا عليها بقانون العقوبات ..

ملخص الحـــــكم :

ان كل من قانون العقوبات وقانون نظام الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عالج اثر الاحكام التى تصدر بالادانة فى جريمة من جرائم القانون العام على رابطة التوظف .. فنص قانون العقوبات على العزل كعقوبة تبعيـــة لكل حكم بعقوبة جناية فى الفقرة الاولى من المادة ٢٥ وكعقوبة تكميليـــة وجوبية او جوازية يتعين لتنفيذها ان ينص عليها فى الحكم وذلك فى حالة الحكم بالحبس فى بعض الجنايات والجنح المحددة فى القانون .. والعزل وفقا لهذه الاحكام دائم اذا كان عقوبة تبعية ومؤقت اذا كان عقـــوبة تكميلية ... اما العزل المنصوص عليه بالفقرة ٨ من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فهو عزل دائم أيا كانت العقوبة المحكـــوم بها فى جناية او جريمة مخلة بالشرف ... ولئن كان العزل وفقا لاحـــكام هذا النص الاخير أوسع مدى مما نص علية قانون العقوبات الا انه لا محل للفصل بين المجالين الجنائى والادارى ما دام العزل — على أى حـــال — لا يخرج عن كونه اثرا لصدور حـــكم جنائى بالادانة .... وتحقق هذا الاثر وفقا لاحكام قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى بعض الاحـــوال التى لا يتحقق فيها وفقا لاحكام قانون العقوبات — ليس من شأنه أن يغير من طبيعته .... ذلك أن العقوبات التى تطبق على المحكوم عليه جنائيـــا — وان كان الاصل أن يكون منصوصا عليها فى قانون العقوبات — الا أن هذا القانون لا يشملها كلها بل أن بعضها قد ورد النص عليه فى قوانين أخرى .. فاذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف

المحكوم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فانه يكون بهذا الاطلاق والتعميم قد أضاف الى الحالات التى يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى .. على ان ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل اذ أنه يقع فى جميع الاحوال كأثر للحكم الجنائى الصادر بالادانة .. أى أن العزل الذى يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يخرج فى الواقع عن كونه عقوبة تبعية أوردها القانون المذكور .

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

وجوب التفرقة بين العزل كعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، سواء كان عزلا نهائيا أم مؤقتا ، وبين العزل التأديبى أو الادارى — تلاقيهما فى بعض الصور من حيث تحقيق الاثر — عدم تلاقيهما فى حالات أخرى — عدم جواز تعطيل احكام قانون نظام موظفى الدولة فى هذه الحالات .

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين العزل كعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، سواء أكانت عزلا نهائيا أم عزلا لمدة مؤقتة ، تقع بالتطبيق لقانون العقوبات ، وبين انهاء خدمة الموظف بقطع رابطة التوظف نهائيا ، سواء بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، اى كجزاء تأديبى بعد محاكمة تأديبية ، أو بطريق العزل الادارى ، أى بقرار جمهورى بالتطبيق للفقرة السادسة ، أو بقوة القانون ونتيجة للحكم على الموظف فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف وفقا للفقرة الثامنة من تلك المادة ، فكل أولئك أسباب قانونية لانهاء خدمة الموظف يطبق كل منها فى مجاله متى قام موجبه واستوفى أوضاعه وشرائطه . ولئن كان انتهاء خدمة الموظف بالعزل نهائيا كعقوبة جنائية قد يتلاقى من حيث تحقيق الاثر مع انهائها بالتطبيق للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ ، بمعنى أن تطبيق

تلك الفقرة الاخيرة يصبح غير ذى موضوع اذا كان قد تحقق انتهـاء تلك الخدمة بعقوبة العزل النهائى ، الا انهما قد يفترقان ولا يتلاقيان فى تحقيق هذا الاثر ، فلا يجوز عندئذ تعطيل أحـكام قانون نظام موظفى الدولة فى انهاء الخدمة بأى سبب من الاسباب المشار اليها متى توافرت الشروط القانونية ، وآية ذلك أن عقوبة العزل التبعية التى تنهى الخدمة لا تترتب طبقا للمادة ٢٥ من قانون العقوبات الا على حـكم بعقوبة جناية ، بينما تنتهى الخدمة طبقا للفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ المشار اليها بالحكم على الموظف فى جناية ولو كان الحكم فى الجناية بعقوبة الحبس ، كما أن العزل كعقوبة جنائية تبعية لا يترتب على حكم فى جنحة مخلة بالشرف ، بينما انهاء الخدمة بموجب المـادة المشار اليها يتحقق موجبـه بارتكاب الموظف أية جريمة مخلة بالشرف جناية كانت أو جنحـة . يقطع فى هذا كله ما يظهر من مراجعة الاعمال التحضيرية لقانون موظفى الدولة ، اذ كان المشروع الاول المعـروض على مجلس النواب فى جلسـة أول اغسطس سنة ١٩٤٩ مفاده أن تنتهى خدمة الموظف بالحكم بعقـوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بالشرف ، وبعد المناقشة عـدل النص بالصيغة الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى مفادها انتهـاء الخدمة بالحـكم فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف . كما يؤكد ان العـزل الذى تنتهى به الخدمـة نهائيا كعقوبة جنائية لا يترتب الا على حكم بعقوبة جناية ما نصت عليـه المـادة ٢٧ من قانون العقوبات من أن كل موظف ارتكب جنـاية مما نص عليه فى الباب الثالث والرابع والسادس والسـادس عشر من الكتاب الثانى من هـذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليـه بالحبس يحـكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه . وظاهر من ذلك أن العزل كعقوبة جنائية على نوعين : فهو أما عزل نهائى ، وهو لا يترتب الا على حكم بعقوبة جناية ، وعزل مؤقت لمدة محـددة تحكم به المحكمة اذا حكمت بعقوبة الحبس فى جناية أو جنحة من تلك الجنايات او الجنح التى حـددها القانون . وغنى عن القول أن هذا الحكم الاخير هو استثناء من الاصل الاول ، وأن هذا العزل المؤقت هو عقوبة جنائية تكميلية من نوع خاص ليس لها مثيل فى الاوضاع الادارية .

(طعن ٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعــدة رقــم (٤٦)

المبـــــدأ :

العزل من الوظيفة لصدور حكم جنائى هو عقوبة بكل ما فى هــذه الكلمة من معنى — أساس ذلك أن هذا الفصل جزاء لمــا اقترفه من جناية او جنحة مخلة بالشرف ، والعقوبة ما هى الا جزاء .

ملخص الحـــكم :

ان عزل الموظف من وظيفته كنتيجة لصدور حكم جنائى ضده هــو عقوبة بكل ما فى هذه الكلمة من معنى لان هذا الفصل أن هو الا جزاء لمــا اقترفه من اثم بعد جناية أو جنحة مخلة بالشرف والعقوبة ما هى الأ جزاء .

(طعن ١٣٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣) .

قاعــدة رقــم (٤٧)

المبـــــدأ :

قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كعقوبة تكميلية توقع على من يحكم عليه بالحبس فى بعض الجرائم — قوانين العــاملين بالدولة تعتبر الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة سببا من أسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها رد الاعتبار لكل من هذين التنظيمين مجاله المنفصل عن الاخر — مثال : الحكم على المتعامل فى جريمة اختلاس وتزوير بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة وعزله من وظيفته لمــــدة سنتين — اعتباره مفصولا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه وعدم جواز اعادته اليها الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها أن يكون قد رد اليه اعتباره .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ اصدرت محكمة جنايات طنطــا حكمها فى الجناية رقم ٥٤/٤٤٩ ك لسنة ١٩٦٧ قسم أول طنطا « اختلاس وتزوير » متضمنا معاقبة السيد / ٠٠٠ العامل من الدرجــــة السادسة الكتابية بادارة قضايا الحكومة بالحبس مع الشـــغل لمدة سنة واحـــدة

وعزله من وظيفته لمدة سنتين وجاء فى حيثيات هذا الحكم أن المحكمة ترى معاملة المتهم بالرأفة عملا بالمادة ١٧ عقوبات كما يتعين تطبيق المادة ٢٧ عقوبات فى شأن عزله ، وفى ٦ من ابريل سنة ١٩٦٨ صدر قرار رئيس ادارة قضايا الحكومة بانتهاء خدمة العامل المذكور اعتبارا من ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ تاريخ الحكم عليه وفى ٢ من يونيو سنة ١٩٧١ تقدم العامل المذكور بطلب الى ادارة قضايا الحكومة يلتمس فيه اعادته الى العمل بعد أن أنهى مدة العقوبة المحكوم عليه بهـا ، فاستطلعت الادارة رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات فى هذا الموضوع فرأت أن العامل المعروضة حالته تنتهى خدمته بقوة القانون من وقت صدور الحكم عليه بالحبس مع العزل لمدة سنتين ، وأنه يشترط لعودته الى الخدمة أن يكون قد رد اليه اعتباره وأن تتوافر فيه الشروط التى يستلزمها القانون لاجراء هذا التعيين .

وتبدى ادارة قضايا الحكومة أن الحكم الصادر ضد السيد / ...... قد وقت العزل من الوظيفة بمدة سنتين ، ومؤدى ذلك أن يعود العامل الى وظيفته بعد انتهاء مدة العزل والا كان فى ذلك اهدار لحجية الحكم وفقا لما قررته المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ من انه لا محل للفصل بين المجالين الجنائى والادارى .

ومن حيث أن المادة (٢٧) من قانون العقوبات تنص على أن « كل موظف ارتكب جنـاية مما نص عليـه فى الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثانى من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس يحكم عليه ايضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم عليه بها » وتنص المادة (٢٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصـادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وهو القنون الذى كان معمولا به وقت فصل العامل المعروضة حالته — على أن : « تنتهى خدمة العامل لا حـد الاسباب الآتية : ... (٧) الحكم عليه بعقوبة جناية او فى جريمة مخـلة بالشرف أو الامانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وتنص المادة (٧) من ذات القـانون على انه :

« يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف : ...... (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين .. » كما تنص المادة (١٢) منه على أن « يجوز اعادة تعيين العاملين فى الوظائف السابقة التى كانوا يشغلونها اذا ما توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى شاغل الوظيفة الشاغرة » — وقد ردد قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أحكاما مشابهة فقضت المادة (٧) بأنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف : ...... (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين ... » كما نصت المادة (٩) من هذا القانون على أنه « استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة او وحدة أخرى وبذات أجره الاصلى الذى كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كعقوبة تكميلية توقع على من يحكم عليه بالحبس فى بعض الجرائم ، بينما تعتبر قوانين العاملين بالدولة الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة سببا من اسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها رد الاعتبار . ولكل من التنظيمين مجاله المنفصل عن الاخر ، فمقتضى الحكم الذى يصدر بالتطبيق للمادة (٢٧) من قانون العقوبات هو حرمان العامل من تولى الوظائف العامة خلال مدة العزل المحكوم بها . بينما مقتضى أحكام قوانين العاملين انهاء الرابطة الوظيفية بين العامل وبين الجهة التى تعمل بها ، ومن ثم فلا يعود الى عمله الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومن بينها أن يكون قد رد اليه اعتباره . وليس فى استلزام هذه الشروط تعارض مع أحكام قانون العقوبات أو اهدار لحجية الحكم الصادر بالعزل المؤقت ، لان حجية هذا الحكم تقف عند حد منع العامل من تولى الوظائف العامة خلال المدة المحكوم بها دون أن تمتد الى وجوب عودته الى الخدمة بعد انقضائها

فاذا انقضت هذه المدة ارتفع المانع — من ناحية قانون العقوبات — من عودته الى الخدمة ، فتجوز اعادته اليها ما لم تكن ثمة موانع اخرى تحول دون ذلك .

ومن حيث أنه تطبيقا لذلك . ولما كان السيد / ... قد حكم عليه بالحبس فى جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين . فان انقضاء هــذه المدة لا يرتب له حقا فى العودة بعد أن فصل منها وفقا للقانون العاملين بالدولة ، وانما يتعين أن تتوافر فيه الشروط التى استلزمها هذا القانون للعودة الى الخدمة ومن بينها أن يكون قد رد اليه اعتباره .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج فى هذا الخصوص بحكم المحكمة الادارية العليا التى سبقت الاشارة اليه ، ذلك أن هذا الحكم صدر فى حالة تختلف عن الحالة المعروضة ، ففى الحالة الاولى كانت العقوبة بالحبس فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة وقضى بعزله مدة سنتين محكوما بوقف تنفيذها وقفا شاملا لجميع الاثار المترتبة على الحكم ، فاتجه قضاء المحكمة الادارية العليا الى أن وقف جميع آثار الحكم تشمل وقف انتهاء الخدمة باعتباره أثرا من هذه الاثار — وهو ما لا يتوافر فى الحالة المعروضة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الســـيد / ... يعتبر مفصولا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه ، ولا يجوز اعادته الى الخدمــة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها أن يكون قد رد اليه اعتباره .

(فتوى ٣٢٩ فى ١٩٧٣/٤/٥) .

قاعــدة رقــم (٤٨)

المبـــدأ :

موظف — انتهاء خدمته طبقا للمادة ٨/١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة — الحكم عليه فى جنحة مخلة بالشرف ولو حكم فيها بعقوبة الجنحة — لا اعتداد بنص المادة ٢٥ عقوبات .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة تنص على أنه : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد الاسباب الاتية » : ... (٨) الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ...

وظاهر من هذا النص ، ان خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى اما بالحكم عليه فى جناية وذلك بغض النظر عن نوع العقوبة المقضى بها ، اى ولو كانت هذه العقوبة عقوبة جنحة ، واما بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، مما يدل على ان المشرع قد سوى فى هـذا الصدد بين ارتكاب جناية أيا كان نوعها وبين ارتكاب جريمة مخلة بالشرف فى الاثر المترتب عليهما وهو انهاء خدمة الموظف • ولا اعتداد فى هـذا الصدد بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات بعد صدور قانون نظام موظفى الدولة ، لانه القانون الخاص بتنظيم العلاقة بين الدولة وموظفيها ، وقد تضمن قواعد تعيينهم وترقياتهم وتأديبهم ، كما بين أسباب انتهاء خدمتهم ، فهو فى الواقع القانون الخاص الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، يؤيد هذا النظر ما جاء بالاعمال التحضيرية لقانون نظام موظفى الدولة ، إذ يبين منها بوضوح أن المشرع أراد صراحة الخروج على حكم المـادة ٢٥ من قانون العقوبات ، وقصد الى انهاء خدمة الموظف بقوة القانون اذا صدر ضده حكم فى جناية ، اذ كانت الحكومة قد تقدمت الى البرلمان سنة ١٩٤٩ بمشروع قانون بشأن نظام موظفى الدولة . وقد عرض على مجلس النواب بجلسة أول أغسطس سنة ١٩٤٩ ، وكان من بين نصوصه النص الخاص بأسباب انتهاء خدمة الموظف ومن بينها « الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بشرفه » ، وذلك أخذا بالمبدأ الوارد بالمادة ٢٥ من قانون العقوبات ، الا أن الحكومة سحبت هذا المشروع من البرلمان بمجلسيه ولم يتم اقراره وقتئذ . ثم تقدمت الحكومة للبرلمان فى سنة ١٩٥١ بمشروع آخر لنظام موظفى الدولة يتضمن النص الوارد بالمشروع السابق ، فى صدد أسباب انتهاء خدمة الموظفين للحكم عليهم فى جرائم ، وهو النص الذى يتفق وأحكام المادة ٢٥ من قانون

العقوبات ، وعرض على مجلس النواب بجلسة أول أكتوبر سنة ١٩٥١ ، فوافق عليه بعد تعديل النص المشار اليه على أساس صدور حكم في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ، أي على خلاف نص المـــادة ٢٥ من قانون العقوبات .

(فتوى ٤٣٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠) .

قاعـــدة رقـــم (٤٩)

المبـــدأ :

موظف — اعتقاله — تحديد تاريخ انتهاء خدمته اذا انتهت بالادانة في جناية أو جريمة مخلة بالشرف — رد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الاعتقال — قياس ذلك على الحكم الوارد في المادة ١١٦ من قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الفتـــوى :

ان نصوص قانون التوظف قد أغفلت تاريخ تحديد انتهاء خدمة الموظف المحبوس احتياطيا والموقوف عن عمله بقوة القانون اذا انتهت محـــاكمته بحكم يقضي بادانته في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ، مما تنتهي به خدمة الموظف . واقتصرت على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تمهيدا لمحاكمته تأديبيا اذا انتهى الوقف بحكم بالعزل أو بالاحالة الى المعاش ، اذ نصت المادة ١٦٦ على أن يرجع بتاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف .

وبما أن سكوت القانون عن النص على حكم مماثل في شأن الوقف الذي يعقبه حكم جنائي تنتهي به الخدمة ، لا يعني أن المشرع يقصد الى التفرقة بين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف وبين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه تأديبيا بالعـــزل أو بالاحالة الى المعاش ، في صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لان هذه التفرقة تجافي منطق التشريع وطبيعة الامور ، ومن ثم فانه يتعين اجراء القياس بتطبيق حكم المادة ١٦٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف عن العمل بقوة القانون أسوة بحالة الحبس الاحتياطي .

(فتوى ٤٣٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠) .

ثانيا — الحكم فى جناية بغير وقف تنفيذ العزل يرتب انتهاء الخدمة بقوة القانون :

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

الحكم على الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف — ينهى خدمته بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالعزل — صدور قرار بالعزل — يعد من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ الحكم — انتهاء الخدمة يترتب بالفعل منذ اللحظة التى أصبح فيها الحكم الجنائى نهائيا .

ملخص الحكم :

وغنى عن القول أن العزل المترتب على حكم جنائى يتميز عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأديبى أو الفصل بقرار جمهورى ، باوصاف خاصة منها ما سبق أن قضت به هذه المحكمة العليا من أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جناية — أو جريمة مخلة بالشرف — بقوة القانون . ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل ، فان صدر مثل هذا القرار — وفى الطعن الراهن قرار وزارة الاوقاف رقم ١٥٥٩ فى ١٩٥٩/٧/٢٠ بانهاء خدمة الطاعن اعتبارا من ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ تاريخ الحكم عليه فى جناية احراز سلاح بدون ترخيص ، اعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ والفقرة السابعة من المادة ١٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترتيبا على ذلك فان الموظف أو المستخدم الذى انتهت خدمته بحكم جنائى لا يتأتى له العودة الى عمله الا بقرار تعيين جديد فيما لو جازت هذه الاعادة قانونا ، واستناد الطاعن الى موقف جهة الادارة امرا لا يعول عليه امام التمسك بحكم القانون ، كما أنه لا مجل للقول بضرورة تعرض قرار العزل واستصداره من مجلس التأديب أو من المحكمة التأديبية — على النحو الذى ذهب اليه الطاعن فى الطعن الراهن — ذلك أن العزل فى الصورة التى نحن بصددها لا ينطوى على عقوبة تأديبية يختص بهما مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى ، وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التى أصبح فيها الحكم الجنائى نهائيا .

(طعن ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعـــدة رقــم (٥١)

المبـــــدأ :

صدور حكم فى جناية من محكمة الثورة ـــ القرار الصادر بالفصـــل قرار ادارى منشىء ، وليس عملا تنفيذيا يترتب بقوة القانون ـــ أساس ذلك وأثره تحصن هذا القرار بفوات المواعيد .

ملخص الحـــــكم :

ان ما يذهب اليه المدعى فى الطعن من أن القرار الصادر بفصله ليس الا عملا تنفيذيا ترتب بقوة القانون على صدور حكم محكمة الثورة ضـــــد المدعى وانه بهذا الوصف لا يعد قرارا اداريا يتحصن بميعاد الستين يوما الذى حدده الشارع أجلا للتظلم ، لا اعتداد بذلك ما دام أن المركز القانونى الخاص بانهاء رابطة التوظف لا ينشأ الا بقرار الفصل المشار اليه الذى يقوم على واقعة قانونية هى صدور الحكم عليه فى جناية كسبب لاصداره شأنه فى ذلك شأن اى قرار ادارى يقوم على سببه ، واذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة قد أوردت فى هذا الشـــأن حكما تنظيميا عاما فان المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور الحكم على الموظف فى جناية وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توافر شروط انطباقه فى حقه ، وهى بسبيل ذلك انما تتدخل بسلطتها التقديرية فى بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضى بها ، ومن الجلى الواضح فى حالة المدعى بالذات بالنسبة لما نسب اليه وحوكم من أجله أن دور جهة الادارة فى التقدير والانشاء حيال ما أثير حول طبيعة تلك الجرائم وما قام من جدل بشأن تكييفها ـــ كان واضحا أكيدا ـــ كما أنه ليس صحيحا ما يقول به المدعى من أن قرار الفصل الباطـــــل لمخالفته القانون لا يتحصن أبدا بفوات مواعيد الطعن فيه بالالغاء اذ أن هذا النوع من القرارات هو الذى يتقرر له وحده الحصانة بفوات المواعيد ، طالما أن القرارات المشروعة تولد صحيحة وتستمد حصانتها من صـــدورها موافقة لاحكام القانون .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق ـــ جلسة ١٩٦٥/١/١٠) .

قاعـــدة رقـــم (٥٢)

المبـــــدأ :

الحكم فى جناية يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل — اساس ذلك من التعليمات المالية ومن نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ليس بشرط فى ذلك ان تكون الجناية مخلة بالشرف •

ملخص الحـــــكم :

تنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد الاسباب الآتية :

(١) • • • • • • • •

(٢) • • • • • • • •

(٨) الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف » •

وعلى ذلك فانه يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل فى منطق التعليمات المالية المشار اليها الحكم على العامل فى جناية ولا يشترط أن تكـــون الجناية مخلة بالشرف لان لفظ الجناية ورد فى الفقرة ٨ من المـــادة المنوه عنها مطلقا •

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) •

قاعـــدة رقـــم (٥٣)

المبـــــدأ :

الحكم الصادر من محكمة الجنايات فى ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة ستة أشهر فى جناية احراز سلاح بدون ترخيص — الامر بوقف تنفيذ العقوبة الاصلية دون عقوبة العزل — مؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اعمالا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقوع هذا العزل بقوة القانون وترتيبه حتما من تاريخ صدور حكم محكمة الجنايات — القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة لا يسرى فى شأن الطاعن اذ لم يكن فى عداد العاملين حين نفاذه •

ملخص الحـــــكم :

أن وقائع الطعن الراهن وعناصره اللازمة للفصل فيه هى واضحة محددة وفى غنى عن كل ما اثاره الطاعن فى مذكراته من جدل حول فروض . فمحكمة جنايات قنا أمرت فى حكمها الصادر فى ٩ من مارس سـنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة ستة شهور فى جناية احراز سـلاح (مشخشن) بدون ترخيص — وأمرت بوقف تنفيـذ العقوبة الأصلية دون عقوبة العزل ولم يطعن فى هذا الحكم ، ومؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اعمالا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى كان سارى المفعول وقتذاك . وهو عزل وقع بقوة القانون وتم فعلا صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشـأن تنظيم العاملين المدنيين بالدولة ويوم صدوره فى ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ونشره فى ١٨ منه ، والعمل بأحكامه من أول يوليو سنة ١٩٦٤ لم يكن الطاعن فى عداد أولئك العاملين الذين لا تسرى أحكام القانون الجديد الا عليهم أما الطاعن فقـد كان معزولا من وظيفته حتما وبقوة القانون من تاريخ صدور حكم محكمـة جنايات قنا عليه فى ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ .

(طعن ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعـدة رقـم (٥٤)

المبـــدأ :

الحكم بعقوبة جنائية — عزل من الوظيفة — صدور حكم بمعاقبة أحد العاملين بالسجن لمدة عشرة سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير فى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥١ أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة — عزله من وظيفته بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعيـة لعقوبة السجن طبقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات — اعتباره معزولا من وظيفته من تاريخ صدور الحكم عليه لا من تاريخ وقفه عن العمل .

ملخص الفتـــوى :

ان الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بادانة الموظف فيما هو منسوب اليه انما هو منشىء لهذا الاتهام ولا يكشف عنه وذلك وفقا لما استقر عليه

الفقه الجنائى من أن المتهم برىء الى أن تثبت ادانته فقبل صدور الحكم بالادانة فان الاصل هو عدم ترتيب أية آثار سابقة على صدوره لان ذلك يتضمن ادانة للموظف قبل ان تفصل المحكمة الجنائية فى مدى صحة الاتهامات الموجهة اليه .

ومن حيث أن العزل من الوظيفة نتيجة ادانة العامل فى جناية يعتبر من قبيل العقوبات التبعية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وهى عقوبة لا تنفذ الا تبعا لتنفيذ العقوبة الاصلية الصادر بها الحكم ومن ثم فانه لا يجوز تنفيذ العقوبة التبعية قبل تنفيذ العقوبة الاصلية لانه من المستحيل أن يترتب الاثر قبل صدور الحكم لانه يدور معه وجودا وعدما .

ومن حيث أن شعبة الشئون الداخلية والسياسية بقسم الرأى سبق أن انتهت فى جلستها المعقودة فى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ — فى حالة مماثلة — الى ان المستفاد من أحكام القوانين المعمول بها قبل صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن عزل الموظف من تاريخ ايقافه احتياطيا عن العمل لا يجوز الا بقرار تأديبى من مجلس التأديب المختص اما حيث يقع العزل كعقوبة تبعية للحكم على الموظف بعقوبة جناية تطبيقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات أو حيث يقضى الحكم الجنائى بذلك فانه لا يجوز لمجلس التأديب أو للمجلس المخصوص أن يحدد للعزل تاريخا آخر .

ذلك أن الشارع حدد اختصاص كل من مجلس التأديب والمجلس المخصوص على نحو يجعل للاول ولاية الحكم بعزل الموظف وللثانى تقدير أثر هذا العزل على معاش الموظف وذلك فضلا عن اختصاص المجلس المخصوص بالحكم فى الاستثناءات التى ترفع اليه عن القرارات التأديبية الابتدائية . فالفقرة خامسا من المادة الاولى من ديكريتو ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ فى شأن العقوبات التأديبية للموظفين والمستخدمين بالمصالح الملكية تنص على العزل فقط بدون الحرمان من المعاش كعقوبة يجوز لمجلس التأديب توقيعها على الموظفين ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أن العقوبات الاخرى بما فيها ... الحرمان من المعاش كله أو بعضه يكون الحكم بها طبقا للشروط المنصوص عليها فى القوانين والاوامر العالية

الجارى العمل بها ... « والقوانين والاوامر المشار اليها تقضى بأن الحكم بالحرمان من المعاش كله أو جزء منه بسبب العزل يختص بة « مجلس مخصوص » يتألف من وكيل النظارة ذات الشأن بصفته رئيسا ومن النائب العمومى لدى المحاكم الاهلية ... » (مادة (٥) من الامر العالى الصادر فى ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ المعدل بدكريتو ٤ ديسمبر سنة ١٨٩٢ ومرسوم ٥ اكتوبر سنة ١٩٢٢) .

والى هذا المعنى أيضا تشير المادة الرابعة من الامر العالى الصادر فى سنة ١٨٨٣ بعد تعد تعديلها بدكريتو سنة ١٨٩٤ ، فهـذه المادة بعد أن نصت على انه « اذا كان لاجزاء المحكوم به على المستخدم هو جزاء الرفت فيطلب من المجلس المخصوص على كل حال ان يحكم فيما اذا كان هنـاك موجب لضياع كل أو بعض حقوق المستخدم فى المعاش . وهكذا نصـت القواعد الملغاة على أن المجلس المخصوص يختص بالنظر فى الاستئنافات التى ترفع عن قرارات المجالس التأديبية وبالنظر فى جميع الاحوال — متى قضى مجلس التأديب بالعزل — فى أمر الحرمان من المعاش كله أو بعضـه وقد نص قانون المصلحة المالية على هذه القواعد . واستطردت فتـوى شعبة الشئون الداخلية والسياسية تقول انه « اذا كان الموظف قـد سبق ايقافه عن العمل ، فقد نصت المـادة (١١١) من قانون المصلحة المالية المشار اليه على انه اذا حكم على المستخدم بالعزل فيعتبر عزله من تاريخ الايقاف ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك » .

وواضح ان الغرض مما تقدم جميعه ان الحكم بعزل الموظف يكـون قد توقع عليه كجزاء تأديبى من المجلس المختص ففى هذه الحالة يعتبر عزله من تاريخ الايقاف — اذا كان قد سبق وقفه — ما لم يقرر مجلس التاديب غير ذلك ، كما أنه يجب عرض الامر على المجلس المخصوص ليقرر ما يتبع فى شأن الحرمان من كل المعاش أو بعضه .

أما اذا كان العزل واقعا بقوة القانون كعقوبة تبعية للحكم بعقـوبة جناية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات أو اذا قضت به المحكمـة فان القوانين التى كان معمولا بها وكذلك قانون المصلحة المالية ، لم تورد

نصا يستلزم عرض الامر على المجلس المخصص لاثبات وتحـديد نتائج الحكم الجنائى ، وكل ما للمجلس المخصوص من سلطة حينئذ هو جـواز الحكم بالحرمان من المعاش ، ذلك ان المادة الخامسة من الامر العـــالى الصادر فى سنة ١٨٨٣ التى تقدم ذكرها بعد أن نصت على أن الحـكم بالحرمان من المعاش لا يملكه الا المجلس المخصص قضت بأنه « يجوز أيضا بسبب الظروف حرمان المستخدم من المعاش بتمامة اذا صدر عليه الحـكم بسبب ارتكابه جناية أو جنحة » • وأضافت الفتوى المشار اليها انه يبين مما تقدم أن النص القاضى بعرض الامر على المجلس المخصوص ليحكم فيما اذا كان ثمة موجب لضياع كل أو بعض حقوق المستخدم فى المعاش نص عام يسرى سواء كان العزل بقرار تأديبى أو نتيجة تبعية للحكم بعقوبة جناية . وان المجلس المخصوص لا يملك الحكم فى اى حال بعزل الموظف ما دام أن الامر لم يعرض عليه عن طريق الاستئناف من جانب الادارة .، فاذا لم يكن المجلس التأديبى هو الذى قرر العزل فان الموظف لا يعتبر مفصولا الا من تاريخ صدور الحكم الجنائى ضده .

ومن حيث أن حكم محكمة جنايات بور سعيد فى الجناية رقم ١٤١٢ لسنة ١٩٤٥ الاسماعيلية والقاضى بمعاقبة السيد / ..... بالسجن لمدة عشر سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير قد صدر بجلسة ١٩٥١/٢/٢٤ أى قبل اول يوليو سنة ١٩٥١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة . ومن ثم فان عزل السيد المذكور من وظيفته يكون واقعا بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعية لعقوبة السجن وفقـــا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وبالتالى فان القرار الصادر من وزيـــر العدل برقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٤ بتعديل تاريخ عزل السيد المذكور وجعله من تاريخ الحكم عليه فى ١٩٥١/٢/٢٤ بدلا من تاريخ وقفه عن العمـــل فى ١٩٥٤/٥/٣ هو قرار سليم ومتفق مع حكم القانون .

ولهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى أن تاريخ عزل السيد المذكور من عمله هو تاريخ صدور حكم محكمة جنايات بور سعيد فى ٢٤ فبراير سنة ١٩٥١ عليه بالسجن لمدة عشر سنوات .

(فتوى ٦٧٢ فى ١٩٧١/٧/٣) .

قاعــدة رقــم (٥٥)

المبـــــدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف فى جناية ولو بعقوبة الجنحة طبقا لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور الحكم على الموظف فى جناية وكذلك قرار فصله فى ظل هذا القانون — لاتسرى على الموظف بعد ذلك أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى الغى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المجال الزمنى للقانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها فى ظل القانون الاول والا كان فى ذلك تطبيق للقانون بأثر رجعى بغير نص يجيز ذلك .

ملخص الحـــكم :

يستفاد من الحكم الوارد فى المادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنه كان يترتب على صدور حكم على الموظف فى جناية ولو بعقوبة جنحة انتهاء خدمته ، ولم يكن يحول دون تحقيق هذا الاثر فى ظل القانون المذكور أن تكون الجناية غير مخلة بالشرف أو أن يكون الحكم قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة وحدها دون الاثار الجنائية المترتبة عليها ، وقد تحقق هذا الاثر بالنسبة الى المدعى بصدور حكم من محكمة جنايات المنصورة فى ١٠ من مارس سنة ١٩٦٠ بمعاقبته بالحبس مع الشغل لمدة ستة اشهر مع وقف تنفيذ عقوبة الحبس وبصدور القرار المطعون فيه متضمنا انهاء خدمته منذ ذلك التاريخ .

ولما كان الحكم المذكور قد صدر ضد المدعى وتحققت آثاره القانونية كاملة فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فان هذا القانون دون سواه هو الذى ينطبق عليه ولا تسرى عليه احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اذ أن المجال الزمنى لسريان هذا القانون لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها فى ظل القانون الاول — والا كان فى ذلك تطبيق للقانون الجديد بأثر رجعى — بغير نص خاص يجيز ذلك — على مركز قانونى كان قد نشأ واستكمل عناصر وجوده فى ظل قانون سابق .

(طعن ٧٥٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥) .

قاعــدة رقــم (٥٦)

المبـــــدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف فى جناية ولو بعقوبة الجنحة طبقا لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور الحكم على الموظف فى جناية وكذلك قرار فصله فى ظل هـذا القانون — لا تسرى على الموظف بعد ذلك احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى الغى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المجال الزمنى للقانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها فى ظـل القانون الاول والا كان فى ذلك تطبيق للقانون باثر رجعى بغـير نص يجيز ذلك •

ملخص الحـــكم :

ان المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحـد الاسباب الآتية :

١ — بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ — الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف .

٣ — .... ومؤدى ذلك ان الحكم الجنائى يقضى وفقا لاحكام هذا القانون الى عزل الموظف العام اذا كان الحكم صادرا فى جناية فمتى قام هذا الوصف بالفعل المنسوب الى الموظف العام ، والذى جوزى من اجـله فلا مفر من أن يؤدى الحكم الصادر بادانته بسببه الى عزله سواء تضمن الحكم توقيع عقوبة جناية أم تضمن توقيع عقوبة الجنحة فى الحالات المعينة التى نص عليها القانون ، ذلك انه واضح ان القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المشار اليه لم يفرق بين الاحكام الصادرة فى جناية من حيث أثرها على مركز الموظف العام تبعا لنوع العقوبة التى تتضمنها كما أنه كذلك لم يفرق بين جناية وجناية أخرى تبعا لكونها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ؛ فتتساوى فى الاثر الاحكام الصادرة فى جنـاية القتل العمد وجناية هتك العرض وجناية احراز سلاح نارى بغير ترخيص

أو غيرها ، أذ هى جميعا أحكام صادرة فى جنايات وكلها تنهى حتما وبحكم القانون العلاقة بين الموظف والدولة .

ولما كان الحكم الذى قضى بادانة المطعون عليه فى جناية احراز سلاح بغير ترخيص قد صدر فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة آنف الذكر .

وبذا لزم أن تترتب عليه الآثار القانونية التى استتبعها والتى نص عليها هذا القانون ما دامت الواقعة التى انبنت عليها هذه الآثار ، وهى صدور الحكم قد تحققت بالفعل قبل الغائه بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فليس من شأن صدور هذا القانون فى أثناء نظر الدعوى أن ينتل الواقعة المذكورة من الماضى ليخضعها لسلطانه ، كما لا ينسحب حكمه عليها بأثر رجعى دون نص فيه على ذلك ، ومن ثم فلا يكون هناك محل لاعمال القانون الجديد الذى اشترط لانهاء الخدمة أن يكون الحكم على العامل بعقوبة جنـاية ، لتعلق الامر بواقعة لم تستجد من تاريخ نفاذه بل سابقة عليه وخاضعة لحكم القانون القديم وحده الـذى يبقى بعد الغائه ساريا فى شأن الآثار التى تحققت بالفعل ابان نفاذه ، ومتى استبعد تطبيق القانون الجديد سقط بالتالى الاستناد الذى قام عليه الحكم المطعون فيه لتطبيق أحكام هذا القانون .

(طعن ١٩١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/٢٦) .

قاعـدة رقـم (٥٧)

المبـــدأ :

موظف — حكم فى جناية — فصل — قرار ادارى — سحبه — اعتبار الموظف المحكوم عليه فى جناية مفصولا بقوة القانون طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — القرار الصادر باعادته للعمل أو تعيينه — مخالف لنص المادة السادسة من القانون المذكور — للادارة ان تسحبه فى اى وقت طالما بقى الحكم الصادر فى الجناية قائما .

ملخص الفتـــــوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــــام موظفى الدولة والذى كان سارى المفعول فى ذلك الوقت تقضى بانتهاءخدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة الذى يحكم عليه فى جناية ومن ثم فان هذا الموظف يعتبر مفصولا بقوة القانون نتيجة للحكم عليه فى جناية .

ولما كانت المادة السادسة من القانون المشار اليه تشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف الا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ، فان القرار الذى يصدر باعادة الموظف المحكوم عليه فى جناية الى عمله أو بتعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة المشار اليها ويجوز لجهة الادارة أن تسحب هذا القرار فى اى وقت طالما بقى الحكم الصادر فى الجناية قائما .

(فتوى ١٨٨ فى ١٩٦٦/١١/٧) .

ثالثا — الحـــكم بالعزل مع وقف التنفيذ :

قاعـــدة رقـــم (٥٨)

المبــــدأ :

المادة ٥٥ وما بعدها من قانون العقوبات — المقصود بوقف تنفيـــذ الآثار الجنائية المترتبة على الحكم — هو العقوبات التبعية والآثار الجنائية دون الآثار الاخرى المدنية والادارية كانهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الحـــــكم :

ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يتعداها الى الآثار الاخرى ، سواء أكانت هـــذه الآثار من روابط القانون الخاص او من روابط القانون العام ، أى ســـواء كانت مدنية أو ادارية .

(طعن ٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢) .

قاعـــدة رقـــم (٥٩)

المبـــــدأ :

ادانة الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ــ شمول الحكم بوقف التنفيذ والنص به على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية ــ ينصرف الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين ــ الحكم الصادر من محكمة الجنايات بحبس المطعون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات ــ النص فيه على وقف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ــ احترام حجية هذا الحكم مؤداه ابقاء المطعون ضده فى وظيفته وعدم اعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ انهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة يعتبر من الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها .

ملخص الحـــــكم :

اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميـــع الآثار الجنائية انصرف هذا الامر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد لنص عليها فى قـــانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائى .. يؤكد هذا النظر ما ورد فى المذكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جـــواز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا (للحرمان من حق الانتخاب) باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا (الحرمان) لم يرد النص عليه فى هذا القانون . بل كان عند صدوره فى سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه فى تشريع آخر ــ هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذى حل محله القانون القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية .

ومن حيث أن محكمة جنايات الفيوم عندما قضت فى حكمها الصادر فى ١٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ــ بحبس المطعون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات ــ أمرت بايقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم فانها تـــند

استهدفت بحكمها المقترن بايقاف التنفيذ الشامل لجميـــع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المطعون فيه الوظيفى وعدم الاضرار بمستقبله ». وكان مؤدى احترام حجية هذا الحكم ابقاء المطعون ضده فى وظيفته وعدم اعمـــال حـــكم الفقـــرة ٨ من المـــادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار ان انهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها .. واذ ذهبت الجهـــة الادارية فى هذا المذهب واعتبرت خدمة المطعون ضده منتهية بصدور الحكم المذكور عليه تكون قد اهدرت حجية هذا الحكم وخالفت أحكام القانون الخـــاص بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعـــدة رقـــم (٦٠)

المبـــدأ :

الحكم فى جناية أو جنحة بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة — للمحكمة ان تأمر بايقاف العقوبة — جواز أن يكون الايقاف شاملا لاية عقوبـــة تبعية ولجميع الآثار الجنائية — الايقاف اختيارى للقـــاضى له أن يأمر بـــه بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه .

ملخص الحـــكم :

ينص قانون العقوبات فى المادة ٥٥ منه على أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ان تأمر فى نفس الحكم بايقاف تنفيذ العقوبة اذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ويجب أن يتبين فى الحكم أسباب الايقاف ويجوز أن يجعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية » وجعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية أو للاثار الجنائية التى تترتب على الحكم انما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله فى سنة ١٩٣٧ وقد جاء فى المذكرة الايضاحية بيانا له ما يأتى : « .. يجوز جعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية كمراقبة البوليس والحرمان من حق الانتخاب

كما يجوز أن يشمل جميع الاثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة فى العود . ولم يكن هذا جائزا فى قانون سنة ١٩٠٤ وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة أما عن سلطة المحكمة فمتى توفرت الشروط السابق بيانها فيجوز للقاضى أن يأمر بايقاف التنفيذ أى ان الايقاف اختيارى متروك لتقدير القاضى فله أن يأمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه كما أن له أن يرفضه ومتى أمر بالايقاف تعين عليه أن يذكر أسباب ذلك فى الحكم .

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين — أساس ذلك أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر فى نفس الحكم بايقاف تنفيذ العقوبة اذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ويجب أن تبين فى الحكم أسباب ايقاف التنفيذ . ويجوز أن يجعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ، وجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » . فالمشرع الجنائى قد أجاز للقاضى وبشروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ، وبعضها بالعقوبة المحكوم بها ، والبعض الآخر بحالة المجرم ، أجاز له أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبة .

والاصل هو أن ينصرف الوقف الى العقوبة الأصلية وحدها لانه نظام يرمى الى تهديد المجرم بالحكم الصادر بالعقوبة فخول الشارع للقاضي السلطة فى أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبة التى يصدر بها حكمه مدة معينة من الزمن تكون بمثابة فترة للتجربة ، يطالب المحكوم عليه بأن لا يعود فى خلالها الى ارتكاب جريمة جديدة اذا هو أراد أن يفلت نهائيا من العقوبة المحكوم بها عليه ، وأن يعتبر الحكم الصادر بها كأن لم يكن ، والا نفذت عليه هذه العقوبة فضلا عما يحكم به عليه للجريمة الجديدة . ومع ذلك فللقاضى أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبات الثانوية من تبعية أو تكميلية بل أن للقاضى أن يمد أثر الوقف الى كافة الاثار الجنائية المترتبة على الحكم . أما قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكتفى بالاشارة الى الحكم الذى يصدر على الموظف فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سببا من أسباب انتهاء خدمة الموظف أى انه قد ذكر فى النص لفظ (الحكم عليه) دون وصف خاص . فاذا أمر القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الاصلية وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك — وفى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ قطع العلاقة التى تربط الموظف بالدولة ؟ ان هذه المحكمة العليا قد أجابت على ذلك فى حكمها الاول فى هذا الصدد (الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢ من يوليو سنة ١٩٥٨ بما يفيد أنها فرقت تماما بين الميدان الجنائى من ناحية والميدان الادارى من ناحية أخرى . فالحكم له فى الميدان الجنائى أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التى تختلف فى حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها فى حالة شمولها بالنفاذ أما الميدان الادارى فيستقل بذاته ، وللحكم فى نطاقه أحكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انهاء العلاقة الوظيفية ، وهى نتيجة تترتب على الحكم سواء أكانت العقوبة التى تضمنها واجبة النفاذ أم انه قد أمر بوقف تنفيذها اذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره فى مدى نفاذ العقوبة فى الميدان الجنائى ولكنه فى الميدان الادارى عديم الأثر . فلكل من العزل كعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيا كان أم اداريا ، وبالتطبيق لأحكام قانون موظفى الدولة ، لكل مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به فى التطبيق . ثم عادت هذه المحكمة العليا بعد اذ أدركت أن الحاجز الذى أقامته بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا فى الطعن

رقم (٥) أن يتم بشيء من الشدة ويصعب التسليم به دون تحفظ فأصدرت هذه المحكمة حكمها بجلسة ١٣ من مارس سنة ١٩٦٥ فى الطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بما يفيد انه اذا أمر الحكم الجنائى أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائى .

(طعن رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

وقف التنفيذ لمدة محددة من تاريخ النطق بالحكم ، على أن يكون الوقف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم — نص المادة ٥٩ عقوبات على اعتبار هذا الحكم كأن لم يكن بعد انقضاء مدة الوقف دون صدور حكم بالغاء الوقف خلالها — أثره — اعتبار القرار الادارى الصادر بفصل المحكوم عليه بعد انقضاء مدة الوقف على هذا الوجه فاقدا ركن السبب .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٩ عقوبات على أنه « اذا انقضت مدة الإيقاف ولم يصدر خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبات المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » وظاهر هذا النص واضح فى أن الحكم بعد انقضاء مدة الايقاف يعتبر كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بمدلولها الواسع ؟ أى سواء أكانت عقوبات أصلية أو تبعية وبمعنى آخر ، يزول كل أثر لهذا الحكم ...

وعلى ما تقدم فاذا مضت المدة التى أمر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة خلالها على تاريخ صدور الحكم المطعون عليه ، قبل أن يصدر القرار الادارى بفصله من الخدمة ، فان هذا القرار يكون قد صدر مستندا الى

حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كأنه لم يكن وغير ممكن تنفيذ العقوبات المقضى بها ، ومن ثم يكون القرار المذكور — بحسب الظاهر — قد صدر فاقدا للسبب الذى قام عليه ».

(طعن رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣)

قاعـدة رقـم (٦٣)

المبـــدأ :

حكم فى جناية مع وقف التنفيذ — اعادة للخدمة — علاوة دورية — الموظف المحكوم عليه فى جناية وقف التنفيذ — انتهاء مدة الوقف دون الحكم بالغائها يترتب عليه اعتبار الحكم الصادر فى الجناية كأن لم يكن — اثر ذلك : اعتبار قرار التعيين أو الاعادة للخدمة صحيحا من تاريخ انقضاء مدة الوقف ويمتنع على الادارة سحبه — حساب ميعاد علاوة الموظف فى هـذه الحالة من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

ملخص الفتوى :

متى كان الحكم الصادر ضد الموظف قد أمر بوقف تنفيذ العقوبة المدنية لمدة ثلاث سنوات وليس فى الاوراق ما يدل على أن وقف التنفيذ قضى بالغائه خلال الفترة المذكورة .

ولما كانت المـادة ٥٩ من قانون العقوبات تقضى بأنه اذا انقضت مدة الايقاف دون أن يصـدر خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن — وبذلك يزول كل أثر لهذا الحكم .

لهـذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسـم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن الموظف المحكوم عليه فى جناية يعتبر طبقـا للقانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ مفصولا بقوة القانون — وأن القرار الذى يصدر باعادته لعمله أو تعيينه يكون مخالفا لنص المـادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ سالف الذكر ويجوز لجهة الادارة أن تسـحبه فى اى وقت طالما بقى الحكم الصادر فى الجناية قائما .

فاذا كان الحكم الصـــادر فى الجناية مع وقف التنفيـذ وانتهت مدة الوقف دون الحكم بالغائها خـلال مدة الوقف ، فان هـذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ويمتنع فى هـذه الحالة على جهة الادارة أن تسحب قرارها باعادة الموظف أو تعيينه — ويعتبر قرار الاعادة للخدمة أو قرار التعيين صحيحا من وقت توافر صلاحية الموظف لذلك بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن بانتهاء مدة وقف التنفيذ ويحسب ميعاد علاوته الدورية من بعد انقضـاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

(فتوى رقم ١٨٨ فى ١٩٦٦/١١/٧)

قاعـدة رقـم (٦٤)

المبـــدأ :

انهاء الخدمة بسبب الحكم فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف — وقف تنفيذ الحكم الجنائى لا يقتصر أثره على العقوبات التبعية والتكميلية والآثار المقررة فى المجال الجنائى — امتداد أثره الى جميع الآثار التى تترتب على صدور الحكم أيا كان المجال الذى تقرر فيه هـذه الآثار — يكفى أن يكون الأثر مترتبا على الحكم ومرتبطا به ارتباط السبب بالنتيجة لكى يعتبر من توابع الحكم الجنائى سواء ورد النص عليه فى قانون العقوبات أو فى أى قانون آخر .

ملخص الفتوى :

انهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف — وفقا لحكم الفقرة (٨) من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ — يعتبر أثرا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائى الصادر ضده ، ومن ثم فانه يترتب على الأمر بوقف تنفيذ العقوبة والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وقف أعمال الاثر الخاص بانهاء خدمة الموظف . ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية . لا يقتصر على العقوبات التبعية او التكميلية او الآثار المقررة فى المجال الجنـائى ، بل انه يمتد ليشمل جميع الآثار التى تترتب على صدور الحكم ، أيا كان المجال الذى

تقرر فيه هذه الآثار . اذ أنه حيث يرتب الشارع أثرا بذاته على صدور حكم جنائى ، فان هذا الأثر يدور وجودا وعدما مع هذا الحكم ، ويرتبط به ارتباط السبب بالنتيجة ، فيسرى عليه كل ما يرد على هذا الحكم ، اما بالتنفيذ أو بوقف التنفيذ ، فهو بهذه المثابة يعتبر من توابع الحكم الجنائى وآثاره ، ويترتب على صدوره . ولذلك فان وقف الآثار الجنائية المترتبة على الحكم الجنائى انما يتسع ليشمل فى مدلوله كافة الآثار التى تترتب على هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين الاخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائى . والقول بغير ذلك يتضمن مجافاة لطبائع الامور . واهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجيه التى يجب احترامها فى جميع المجالات ، سواء فى ذلك المجال الجنائى ، أو غيره من المجالات الاخرى ، ومنها المجال الادارى .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٦٣٥ لسنة ٩ ق والطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث ان الحكم الصادر ضد الموظف المذكور — فى جريمة النصب التى أسندت اليه — قضى بمعاقبته بالحبس لمدة شهر ، مع وقف تنفيذ العقوبة ، على أن يكون الايقاف شاملا لكافة الآثار المترتبة على الحكم ، ومن ثم فانه لا يجوز انهاء خدمة الموظف المذكور ، وفقا لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ — المشار اليه ، نظرا لوقف أعمال الاثر الخاص بانهاء خدمته ، تبعا لوقف تنفيذ كافة الآثار المترتبة على الحكم الجنائى الصادر ضده .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه لا يترتب على الحكم الجنائى الصادر ضد السيد .... أنهاء خدمته تلقائيا .

(فتوى ٥٢٢ فى ١٩٦٥/٥/٢٥)

قاعدة رقم (٦٥)

المبـــدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — انتهاء خدمة الموظف بحكم القانون — لا يغير من ذلك شمول الحكم الجنائى بوقف التنفيذ مادام ان المحكمة أمرت بوقف تنفيذ العقوبة ولم تأمر بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم .

ملخص الحكم :

ان الطاعن — وقد حكم عليه بالعقوبة فى جريمة اعطاء شيك بدون رصيد وأصبح هذا الحكم نهائيا — فانه يقوم فى شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ المنوه عنها ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تأديبية . ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة — وذلك لظروف التى ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة — وذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فان هذا الحكم — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء أكانت آثارا جنائية أم مدنية أم ادارية .

(طعن ١١ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

رابعا : العزل للحكم فى جريمة مخلة بالشرف .

قاعدة رقم (٦٦)

المبدأ :

موظف — انتهاء خدمة بسبب ارتكاب جريمة مخلة بالشرف — معيار الجريمة المخلة بالشرف — عدم وجود معيار موحد لتكييف الجريمة فى هذه الحالة وجوب النظر فى كل حالة على حدة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جعلت الحكم على الموظف فى جريمة مخلة بالشرف سببا لانتهاء

خدمته ، الا أن هـذا القانون لم يورد بيانا بما يعد من الجرائم مخـلا بشرف مرتكبها كما لم يتضمن معيارا لتحديد هـذه الجرائم ، وبالمثل فان قانون العقوبات لم يورد مثل ذلك البيان أو المعيار .

ويصعب مقدما تحديد الجرائم المخلة بالشرف ، كما أنه يتعذر وضع معيار مانع فى هـذا الشأن ، لأن الأمر فى اعتبار جريمة ما مخلا بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والأفعال المكونة لها ومدى كشـفها عن ضعف الخلق وانحـراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة ، والحد الذى ينعكس اليه أثرها على الوظيفة ، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات الامر الذى لا مندوحة معـه من بحث كل حالة على حدة ودراستها منفردة لبيان ما اذا كانت الجريمة تعتبر مخلة بالشرف فى تطبيق المـادة ١٥٧ من القانـون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ ؛ لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه يصعب وضع بيان بالجرائم المخـلة بالشرف أو بيـان لتحديدها ، وانما يبحث أمر كل جريمة على حدة .

(فتوى ٣٥٩ فى ١٩٦٤/٤/٢٠)

قاعـدة رقـم (٦٧)

المبـــدأ :

لم يحـدد القانون الجرائم المخـلة بالشرف تحديدا جامعا مانعا — تعريفها — هى التى ترجع الى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع — مثال — جريمة اصدار شيك بدون رصيد .

ملخص الحكم :

تكفل المشرع فى قانون العقوبات بتحديد الجنايات فى وضوح وجلاء . أما الجرائم المخلة بالشرف فلم تحدد فى هـذا القانون أو فى سـواه تحديدا جامعا مانعا كما كان بالنسـبة للجنايات ، على أن المتفق عليـه

أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هى تلك التى ترجع الى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع . والشخص اذا انحدر الى هـذا المستوى الأخلاقى لا يكون أهلا لتولى المناصب العـامة التى يقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحليا بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق ولمـا كانت جريمة أصدار شيك بلا رصيد المنصوص عليها فى المـادة ٣٣٧ من قانون العقـوبات هى كجريمة النصب — تقتضى الإلتجاء الى الكذب كوسـيلة لسلب مال الغير فهى لذلك لا تصـدر الا عن انحراف فى الطبع وضعف فى النفس ، ومن ثم فانها تكون فى ضـوء التعريف — سالف الذكر — مخلة بالشرف .

(طعن ١١ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعـدة رقـم (٦٨)

المبـــدأ :

جريمة مخلة بالشرف — جريمة اصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف — أساس ذلك ما تنطوى عليه من مساس بسمعة الموقف وذمته وتأثيرا على الثقة فى أمانته ونزاهته وصلاحيته وما تتطلبه من قصد جنائى خاص حتى ألحقها الشارع بجريمة النصب وعاقب عليها بالعقوبة المقررة لها — الحكم بالحبس مع الشـغل فى جريمة اصدار شيك بدون رصيد — انهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هـذا الحكم ، يقع لزاما بقوة القانون دون حاجة الى قرار خاص بذلك — القرار الصادر بذلك فى هذه الحالة لا ينشىء بذاته مركزا قانونيا ولا يعدو أن يكون اجـراء تنفيذيا لمقتضى الحكم .

ملخص الحكم :

اذا كانت جريمة اصـدار شيك بدون رصيد هى من الجرائم المخلة بالشرف بمدلوله المعنى بالمـادتين ٣/٦ و ٨/١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لمساسها بسـمعة الموظف وذمته وتأثيرها على الثقة فى أمانته ونزاهة معاملاته اذ أنهـا تتطلب قصـدا

جنائيا خاصا يقوم على توافر سوء النية وقصد الاضرار بالمجنى عليه حتى أن الشارع الحقها فى المادة ٣٣٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبات التى قررها فى المادة ٣٣٦ منه لجريمة النصب ، وكان الحكم على الموظف بالحبس مع الشغل فى جريمة هكذا شأنها مما يؤثر فى صلاحيته لتولى الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها . اذ ينعكس صداه على هيبتها وكرامتها واعتبارها ، فان انهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم يقع لزوما بقوة القانون تطبيقا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة ما دام قد توافر شرطه ، فتنقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك — والقرار الذى يصدر بانهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحدثا للموظف ، بل لا يعدو أن يكون اجراء تنفذيا لمقتضى الحكم الجنائى الذى رتب عليه القانون انهاء الخدمة حتما باعتباره اعلانا وتسجيلا للاثر التبعى الذى ترتب من قبل بحكم القانون والذى لا معدى عن أعماله دون ترخيص من جهة الادارة فى هذا الشأن .

(طعن ١٦٧٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩)

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انتهاء خدمة الموظف اذا حكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف — تعريف الجريمة المخلة بالشرف — اعتبار جريمة اعطاء شيك بدون رصيد من هذا النوع من الجرائم — أثر ذلك — انتهاء الخدمة بالحكم فيها بالادانة — لا يغير من هذا الاثر وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليها .

ملخص الفتوى :

تقضى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة بانتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأسباب محددة

منها « الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف » ويستفاد من هـذا النص ان الجرائم ليست كلها سواء من حيث اثرها على رابطة التوظف التى تربط الموظف بالحكومة فمنها ما يستتبع ارتكابها والحكم بالادانة فيها فصم هـذه الرابطة ، وينتظم هـذا النوع الجنايات كافة وكذا الجرائم المخلة بالشرف ، ومنها ما لا يستتبع هـذه النتيجة بحكم القانون وهو ما عدا ذلك من جرائم .

وقد تكفل الشارع فى قانون العقوبات بتحديد الجنايات فى وضوح وجلاء ، أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها الشارع فى هـذا القانون أو سواه تحديدا جامعا مانعا كما كان شأنه بالنسبة الى الجنايات وكذلك عرض لها فى المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ المشار اليه دون تحديد ماهيتها على أنه يمكن تعريف هـذه الجرائم وتمييزها عما عداها بانها ترجع الى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع وخضـوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة ، وغنى عن البيان ان من ينحدر الى هـذا المستوى الاخلاقى لا يكون أهلا لتولى المناصب العـامة التى تقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحليا بخصال الامانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق .

ويتعين تكييف جريمة اعطاء شيك بدون رصيد فى ضوء هذا التعريف لمعرفة ما اذا كانت تدخل فى نطاقه أم تخرج عن هـذا النطاق .

وهـذه الجريمة لا تعدو ان تكون صورة من صور جريمة النصب مما حدا ببعض المحاكم الى تأثيمها والعقاب عليهـا بوصفها صورة من صور النصب وذلك قبل النص عليها صراحة فى القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٣٧ .

ولمـا كانت جريمة النصب فى كافة صورها تقتضى الالتجاء الى الكذب كوسيلة الى سلب مال الغير فهى تجمع بين رذيلتى الكذب وسلب مال الغير وكلتاهما لا تصدر الا عن انحراف فى الطبع وضعة فى النفس .

ويؤيد هـذا النظر ان المشرع جمع بين هـذه الجريمة وبين جرائم النصب وخيانة الامانة فى باب واحد هو الباب العاشر لانها كلها سواء فى

نظره وتقديره من حيث منافاتها للخلق الكريم والطبع المستقيم ، وأحال في العقاب عليها الى المادة ٣٣٦ عقوبات الخاصة بجريمة النصب فكشف بذلك عن قصده في اعتبار هذه الجريمة صورة من صور النصب تعذر ادخالها في مادة خاصة على نحو ما أشار اليه في المذكرة الايضاحية للقانون .

وعلى هدى ما تقدم يكون الموظف الذى حكم عليه بعقوبة الغرامة في ارتكاب جريمة اعطاء شيك بدون رصيد ، قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف ومن ثم يقوم في شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تأديبية ولا يغير من هذا النظر وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ذلك أن وقف تنفيذ الاثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يجاوزها الى الآثار الاخرى سواء أكانت هذه الاثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام أي سواء أكانت مدنية أم ادارية كما أنه يجب التفرقة بين العزل كعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، وبين انهاء خدمة الموظف وفصم رابطة التوظف نهائيا بالتطبيق للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، فلكل منهما مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق وليس ثمة تلازم بينهما في كل حال من الاحوال ، وان كان قد يقع التلاقي في تحقيق الاثر في بعض الاحوال ، فلا يجوز اذا تعطيل أحكام قانون التوظف في مجال تطبيقها متى قام موجبها واستوفت أوضاعها وشروطها .

لهذا انتهى الرأى الى أن جريمة اعطاء شيك بدون رصيد تعتبر جريمة مخلة بالشرف في مفهوم المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم تنتهي خدمة الموظف بالحكم بادانته فيها ولو قضى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه .

(فتوى رقم ١١٦ في ١٩٦٠/٢/٩)

قاعـدة رقـم (٧٠)

المبــــدأ :

عاملون مدنيون بالدولة — فحص — جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست فى جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — المرجع فى اعتبارها كذلك وفى انهاء خدمة الموظف طبقـا للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو النظر فى أمره اداريا أو تأديبيا — هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون — خضوع قرارها فى هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحـدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف أو الأمانة ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وان تكون النظرة اليها من المرونة بحيث تسـاير تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هى تلك التى ينظر اليهـا المجتمع على أنها كذلك وينظر الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار اذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة فاذا تمت الجريمة بحسب الظروف التى ارتكبت فيهـا عن ضعف فى الخلق أو عن انحراف فى الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء النسيء كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهى بها الخدمة بقوة القانون وفقا للفقرة السابعة من المـادة ٧٧ من نظام العاملين للمدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ وان لم تنم عن شىء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقـررة لها فى القانون .

ولمـا كانت جنحة اعطاء شـيك بدون رصيد ليست فى جميع الأحوال مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة اذ تختلف النظرة اليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التى تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أفعال تنم عن ضعف فى الخلق وما تنطوى عليه نفسية مرتكبها من لؤم فى الطبع أو دناءة فى النفس أو رغبة فى أكل أموال الناس بالباطل أو لا تنم عن شىء من ذلك .

والمرجع فى تقدير ظروف كل حالة وانهاء خدمة الموظف طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين سالف الذكر أو النظرة فى أمره اداريا أو تأديبيا هو لجهة الادارة التابع لها الموظف وقرارها فى هذا التقدير يخضع لرقابة القضاء أن هى انحرفت أو جاوزت الحدود كما ان لها أن تصرف النظر عن مؤاخذته ان رأت أن ليس فيما ارتكبه ما ينعكس على عمله الوظيفى .

فاذا كان الثابت من الاوراق أن السيد / ... رئيس القلم الجنائى بنيابة الساحل قسند اتهم بأنه فى أيام ٦/١٠ ، ٧/١٠ ، ١٠/٨/١٩٦٥ بدائرة نهاية قسم عابدين ارتكب جريمة اعطاء ثلاث شيكات بدون رصيد وحكم عليه حضوريا بجلسة ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ بالحبس ثلاثة شهور مع الشغل وكفالة عشرة جنيهات ناستأنف المذكور الحكم وقضى استئنافيا بجلسة ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ بتغريمه جنيهين بلا مصاريف وقد ابدت النيابة العامة بكتابها المؤرخ ٢٣ من أبريل سنة ١٩٦٧ أن الحكم الاستئنافى المشار اليه كان على أساس أن المحكوم عليه قد سدد المبالغ المحرر عنها الشيكات الثلاثة — والثابت من الاوراق أيضا أن سبب الطعن فى الحكم قام على أن هذه الشيكات انما سحبت هى وشيكات اخرى مستندة الى سبب غير مشروع هو حصول المستفيد من الطاعن على خلو رجل لمسكن اجر له وقد حوكم الطاعن بسبب أحد هذه الشيكات وحكم ببراءته منها الا إن محكمة عابدين فى هذه الشيكات الثلاثة حكمت ضده بالادانة وسايرتها محكمة الاستئناف . وأيا كان حكم النقض فى تقدير هذا السبب من الناحية الجنائية واثره على الجريمة فانه من الناحية الادارية لم يثبت من الوقائع الواردة فى الحكم ان ظروف الجريمة المحكوم فيها تنطوى على شيء غير ما دفع به المتهم مما لا يمكن معه اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف أو الامانة ولا يترتب على الحكم فيها انهاء خدمته بقوة القانون طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأن كان يجوز للجهة الادارية التابع لها النظر فى أمره اداريا أو تأديبيا ان رأت فيما ارتكبه ما ينعكس أثره على الوظيفة التى يشغلها ويكون مخالفة ادارية .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست فى جميع الاحوال جريمة مخلة بالشرف أو الامانة وتختلف النظرة اليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التى تمت فيها وما يتكشف من وقائعها من أفعال تنم عن ضعفه فى الخلق وما تنطوى عليه نفسية مرتكبها من لؤم فى الطبع ودناءة فى النفس ورغبة فى أكل أموال الناس بالباطل أو لا تنم عن شىء من ذلك .

والمرجع فى تقدير ذلك هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون وفى الحالة المعروضة والتى اتهم فيها السيد / .... فان ما ورد فى الاوراق بشأن وقائعها لا يؤدى الى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف أو الامانة يترتب عليها انتهاء خدمته بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وان كان يجوز الجهة الادارية التابع لها النظر فى أمره اداريا أو تأديبيا .

(فتوى ٣٠١ فى ١٩٦٨/٣/٣١) .

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

جريمة مخلة بالشرف أو الامانة — عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة أحراز مخدرات بغير قصد الاتجار ليست دائما جريمة مخلة بالشرف أو الامانة مما ينتهى به خدمة الموظف حتما بحكم القانون — لا يمنع هذا من اعتبارها ماسة بالاعتبار مستوجبة المحاكمة التاديبية — امكان توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها ومنها الفصل تبعا لظروف كل حالة — المرجع فى انهاء خدمة الموظف طبقا للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو النظر فى أمره اداريا أو تاديبيا — هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون — خضوع قرارها فى هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف أو الامانة ، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة

اليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع . فالجريمة المخلة بالشرف أو الامانة هى تلك التى ينظر اليها المجتمع على انها كذلك وينظر الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة فاذا تمت الجريمة بحسب الظروف التى ارتكب فيها عن ضعف فى الخلق أو عن انحراف فى الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهى بها خدمة الموظف بقوة القانون وفقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان لم تنم عن شىء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الامانة وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون على أن بعض هذه الجرائم قد تكون مخلة بالاعتبار تستوجب الاحالة على المحاكمة التأديبية .

وبالنسبة لجرائم احراز المخدرات فان الحكم بالادانة للاحراز بقصد الاتجار يستوجب حتما انهاء الخدمة بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لأن الحكم دائما فى هذه الجريمة بعقوبة الجناية طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٦ وهى على أى حال جريمة مخلة بالشرف أيا كانت العقوبة الصادرة فيها .

أما بالنسبة لكل من جريمتى احراز المخدرات بقصد التعاطى أو الاستعمال الشخصى أو بغير قصد التعاطى أو الاستعمال الشخصى اذا قضى فيها بعقوبة الجنحة فانها ليست دائما مما ينتهى به خدمة الموظف بحكم القانون طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين المشار اليها فقد تكون كذلك فى بعض الاحوال تبعا لظروف الجريمة يترتب على الحكم فيها على الموظف بعقوبة الجنحة انتهاء خدمته طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ سالفة الذكر وقد لا تكون كذلك تبعا لظروفها وانما هى على كل حال جريمة ماسة بالاعتبار اذ انها تلقى على الموظف ظلا ينعكس أثره على الوظيفة يستوجب المحاكمة التأديبية وتملك السلطة التأديبية المختصة حينئذ توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى القانون ومنها الفصل من الوظيفة وذلك تبعا لتقديرها لظروف كل حالة والا يمكن وضع قاعدة

عامة تطبق بطريقة صماء على كل حالة وبالمرجع فى تقدير ظروف كل حالة وانهاء خدمة الموظف طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو محاكمته تأديبيا منوط بالجهة الادارية التابع لها الموظف وهى فى هذا التقدير تخضع لرقابة القضاء أن هى أسرفت أو جاوزت الحدود .

وغنى عن البيان أن ما تقدم انما هو فى تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ولا يمس بأى وجه من الوجوه حالات انتهاء الخدمة الاخرى المنصوص عليها فى باقى فقـــرات المادة المذكورة ومن بينها ما نص عليه فى الفقرة السادسة منها وهى حالة الفصل بقرار جمهورى .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى انه بالنسبة لجريمة احـــراز المواد المخدرة سواء أكان ذلك بقصد التعاطى أو الاستعمال الشخصى او بغــير هذا القصد ينبغى النظر الى كل حالة على حدة فى تطبيق الفقرة السابعـة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد تنتهى بناء على الحكم فيها بعقوبة الجنحة خدمة الموظف المحكوم عليه باعتبارها جريمة مخـلة بالشرف فى حكم الفقرة السابعة المشار اليها فى بعض الحالات ، وقد تستوجب المحاكمة التأديبية باعتبارها ماسة بالاعتبار فى حالات أخرى .

والمرجع فى تقـدير ذلك هو السلطة الادارية المنـــوط بها تطبيق القــــانون .

وفى الحالتين المعروضتين واللتين حكم فى احداهما ضد السيد / ... لاحراز مواد مخدرة للاستعمال الشخصى بقصد التعاطى وحكم فى الثانية ضد السيد / ..... لاحرازه مواد مخدرة بغير قصد الاتجار أو التعـاطى أو الاستعمال الشخصى بعقوبة الحبس والغرامة والمصادرة ضد كل منهما فان ظروف الجريمة التى حكم فيها على كل منهما بهذه العقوبة لا يترتب على الحكم فيها بعقوبة الجنحة انهاء الخدمة بحكم القانون طبقا للفقرة السابعة من المـــادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين وانما تستوجب محاكمتهمـــا تأديبيـــا .

(فتوى ٣٠٢ فى ١٩٦٨/٣/٣١) .

قاعـــدة رقـــم (٧٢)

المبـــــدأ :

موظف ـــ انتهاء خدمة ـــ جنحة تبديد المنقولات المملوكة لزوجـــــة المبدد ـــ عدم اعتبارها جريمة مخلة بالشرف حكم المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتـــــوى :

ان جنحة تبديد منقولات الزوجة جنحة تتردد افعالها فى محيط الاسرة وجوها العائلى الذى لا يخلو من المصادمات والمنازعات التى تقـــع بين الزوجين وما يصاحبها من الوقيعة والملابسات التى قد تتجمع فى جريمة من جرائم القانون العام التى تنسب لاحد الزوجين ، دون أن يكون وصـــــفها القانونى بأنها جريمة تبديد كافيا بذاته لاعتبارها مخلة بالشرف ، هذا فضلا عن أن هـــذه الجريمة لا ترفع بها الدعوى العمومية الا بطلب الزوج الذى وقعت عليه الذى يكون له وقف تنفيذ العقوبة بعد صدورها شأن التبديد فى ذلك شأن السرقة بين الزوجين ، وهذه الاحكام لتلك الجريمة مردها صلة الزوجية والاعتبار العائلى الذى يصاحبها ، وهو بذاته ما يبرر عدم اعتبارها مخلة بالشرف فى تطبيق المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة .

(فتوى ٣٥٩ فى ١٩٦٤/٤/٢٠) .

قاعـــدة رقـــم (٧٣)

المبـــــدأ :

المركز القانونى القائم على انهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جريمة اصدار شيك بدون رصيد ، اذا ما اعتبرت جريمة مخلة بالشرف ، يلزم لنشوئه صـــدور قرار ادارى بمعناه الصحيح المتعارف عليـــه بقصد انشاء هذا المركز القانونى ـــ لا يسوغ للمحكمة التاديبية أن تستنبطافتراض وجود مثل هذا القرار .

ملخص الحـــكم :

ان المركز القانونى القائم على انهاء خدمة الطاعنة بسبب الحـــكم عليها فى جرائم اصدار شيكات بدون رصيد اذا ما اعتبرت جرائم مخـــلة بالشرف يلزم لتشوئه صـــدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هـــذا المركز القانونى المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، اى صدور قرار ادارى بمعناه الصحيح المتعارف عليه وهو الامر غير المتحقق حتى الآن بغير جدال فى شأن الطاعنة ، فانه لا يسوغ للمحكمة التأديبية أن تستنبط افتراض وجود مثل هذا القرار أو أن تعتبر خدمة المذكورة منتهية تلقائيا بمجرد صـــدور الاحكام النهائية الموجبة لذلك ، وانما كان يتعين عليها وقد استبان لها أن الطاعنة قد أدينت فى جرائم اعتبرت مخلة بالشرف وتحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ سالفة الذكر أن تقرر انزال حكم القانون بانهاء الرابطة الوظيفية بوصف أن ذلك هو الجزاء الحتمى لقاء ما اقترفته الطاعنة وأدينت بسببه ، دون أن يحتج على المحكمة بانها لا تملك توقيع مثل هذا الجزاء بمقولة أن العزل فى هذه الحالة حق مقصور على الجهـــة الادارية وحـــدها .

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٣١) .

قاعـــدة رقـــم (٧٤)

المبـــدأ :

المحاكم العسكرية هى جهة قضائية تتولى القضاء فى نطاق القوات المسلحة — مؤدى ذلك ان احكامها تعتبر احكاما جنائية — الحكم الصادر منها على العامل فى جريمة مخلة بالشرف يؤدى الى انهاء خدمته .

ملخص الحـــكم :

ان المحاكم العسكرية التى أنشأها القانون رقم ٢٥ لســـنة ١٩٦٦ باصدار قانون الاحكام العسكرية ، تعتبر جهة قضائية تحمل رسالة القضاء فى نطاق القوات المسلحة ، وقد خول هذا القانون لتلك المحاكم محاكمـــة

بعض الطوائف من المدنيين — من بينهم المطعون ضده — عن الجرائم التى يرتكبونها وكانت خاضعة اصلا لاحكام القانون العام ، وقد شمل اختصاصها الحكم فى جرائم المخلفات والجنح والجنايات ، واضفى المشرع على أحكامها بعد التصديق عليها قوة الاحكام من حجية ، وقد افصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن هذا المعنى فقد جاء بها « وغنى عن البيان ان اضافة قوة الشىء المقضى به على الاحكام الصادرة من المحاكم العسكرية يترتب عليه كافة الآثار القانونية التى تترتب على هذه الصفة للاحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الامر الذى تكون معه احكامها احكام جنائية فى تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تقضى بانتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة واذ كان ذلك ، وان مما لا ريب فيه أن جريمة السرقة التى ارتكبها المطعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بحبسه ستة اشهر مع النفاذ وتصدق على الحكم وصار نهائيا تعتبر جريمة مخلة بالشرف والامانة ، ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه والتى تقضى بأن تنتهى خدمة العامل بالحكم عليه بعقوبة جنائية أو مخلة بالشرف أو الأمانة .

(طعن ٢٣٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧) .

قاعدة رقم (٧٥)

المبدأ :

المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على انتهاءخدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية او فى جريمة مخلة بالشرف والامانة وجعلها الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة — الجريمة المنصوص عليها فى المادة ٩٨ من قانون العقوبات والجريمة المنصوص عليها فى المرسوم بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٣ فى شأن حل الاحزاب السياسية — لا ينهى الحكم فى ايهما خدمة العامل المحكوم عليه — أساس ذلك انهما لا تعتبران من الجنايات وانما من الجنح وان وصف الجرائم المخلة بالشرف والامانة لا ينطبق عليهما .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة ٧٧ من قانون نظام العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضى بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخـلة بالشرف والامانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مـع وقف تنفيذ العقـوبة .

وقد جعل المشرع بمقتضى هذا النص الحكم بعقوبة جناية سببا من أسباب انتهاء الخدمة أيا كانت الجريمة المحكوم فيها ، وان الحكم بغـير عقوبة الجناية سواء أكان ذلك فى جناية أو جنحة لا تنتهى به خدمة العامل الا اذا كانت الجريمة التى حكم عليها فيها مخلة بالشرف والامانة ويكـون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

والامر فى اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها الافعال المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة وأثر ذلك على الوظيفة غير ذلك من الظروف والاعتبارات .

ولما كانت الجريمة المنصوص عليها فى المادة ٩٨ من قانون العقـوبات التى تقضى بأن يعاقب بالحبس كل من علم بوجود مشروع لارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ٨٧ و ٨٩ و ٩٠ و ٩٠ مكرر و ٩١ و ٩٢ و ٩٣ و ٩٤ من هذا القانون ولم يبلغه الى السلطات المختصة وكذا الجريمة المنصوص عليها فى المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٣ فى شأن حـل الاحزاب السياسية الذى يحظر على اعضاء الاحزاب السياسية المنحلة والمنتمين اليها القيام بأى نشاط حزبى على أية صورة كانت وتقضى المادة الخامسة من هذا المرسوم بقانون بعقاب مرتكبيها بالحبس وبغرامة لا تجاوز الفين من الجنيهات أو باحدى هاتين العقوبتين . . لما كانت هذه الجرائم بهذا الوصف هى من الجرائم المعتبرة جنحا وليست جنايات وهى وان كانت تقوم فى مجموعها على مخالفة المبادىء التى يقوم عليها النظام السـياسى

والاجتماعى للدولة والسعى الى فـرض ما يخالف الاراء والمعتقـــدات السياسية للمجتمع بطريقة غير مشروعة الا انها لا يصــدق عليها وصف الجرائم المخلة بالشرف او الامانة .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتـــوى والتشريع الى أن الاحكام الصادرة بعقوبة الحبس على كل من ...،...، فى الجرائم المنسوبة اليهم والمشار اليها لا تنتهى بها خدمتهم وفقا لنص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(فتوى ١٠٨٨ فى ١٩٦٧/١٠/٩) .

قاعـــدة رقــم (٧٦)

المبــــدا :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف — المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل — لا بد من تدخل الادارة ، بحسب تقديرها لقيام ظرف الاخلال بالشرف ، بعمل ايجابى تنزل به حكم القـــانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط انطباقه فى حقه — سلطة الادارة التقديرية فى تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضى بهــــا وأثرها .

ملخص الحـــكم :

لئن كان البادى من استظهار نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السابق الاشارة اليه انه قد أورد فى مجـــال أعماله حكما تنظيميا عاما مفاده أنهاء رابطة التوظف بسبب الحكم على الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف الا أن المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل وانما تتدخل الادارة — بحسب تقديرها لقيام الاخلال بالشرف — بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط انطباقه فى حقه ، وهى فى ســـبيل

ذلك أنما تتدخل بسلطتها التقديرية فى تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيهـا الحكم ومدى العقوبة المقضى بها وأثرها .

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٣١)

قاعـدة رقـم (٧٧)

المبــدأ :

الجرائم المخله بالشرف — عدم وجود معيار جامع مانع لتحديدها — جريمة تبديد منقولات الزوجة — لا تعتبر جريمة مخلة بالشرف .

ملخص الحـكم :

ان الجرائم المخلة بالشرف لم تحدد فى قانون العقوبات أو فى أى قانون سواه تحديدا جامعا مانعا كما أنه من المتعذر وضع معيار مانع فى هـذا الشأن على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هى تلك التى ترجع الى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع مع الاخذ فى الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العامل المحكوم علية ونوع الجريمة والظروف التى ارتكبت فيها والافعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذى ينعكس اليه اثرها على العمل غير ذلك من الاعتبارات .

ومن حيث ان جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائما نتيجة المصادمات والمنازعات التى تقع بين الزوجين وهى تقع دائما فى محيط الاسرة وجوها العائلى ومن ثم فانها وان وصفها القانون بأنها جريمة تبديد الا ان ذلك لا يعتبر كافيا بذاته لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صـلة الزوجية والاعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الاسرة .

(طعن ٧٧١ لسنة ١٢ ق ، ٤٩٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١/٢٢)

تعليـــــق :

انهـاء الخدمة بحكم جنائى (١)

أولا — أثر وقف تنفيذ العقوبة

الحكم الجنائى يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة(٢) فما هو أثر وقف التنفيذ من اشتمل به الحكم الصادر فى جريمة من الجرائم التى تقضى الفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها الفقرة السابعة من المـادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدهما ، الفقرة السابعة من المـادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ وأخيرا الفقرة السابعة من المـادة ٩٤ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . تقضى باعتبارها من الجرائم التى يؤدى الحكم بالادانة فيها الى انتهاء الخدمة من الوظيفة العـامة .

لا يثير وقف تنفيذ العقوبة فى ظل الفقرة السابعة من المـادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ومن بعده الفقرة السابعة من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . ما كان يثيره من مشكلات فى ظـل الفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — فقد واجه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الامر صراحة فنص على أن « يكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وذلك بعد أن كانت صياغة الفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لا تتعرض لهذا الأمر ولا تدلى فى صدده باى حكم صريح .

وندرس أثر وقف تنفيذ العقوبة على خدمة الموظف أو العامل فى ثلاثـة مباحث ، فنعرض فى مبحث أول : أحكام وقف تنفيذ العقوبة فى ظل قانون

---

(١) راجع د . نعيم عطية — مجلة ادارة قضايا الحكومة السنة ١٢ العدد الثانى .

(٢) راجع المواد من ٥٥ الى ٥٩ من قانون العقوبات .

العقوبات ، ونعرض فى مبحث ثان : لأثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ثم نعرض فى مبحث ثالث : أثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩٧١/٥٨ وأخيرا فى مبحث رابع القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعمول به حاليا .

المبحث الأول
أحكام وقف تنفيذ العقوبة
فى ظل قانون العقوبات

وقف التنفيذ نظام يصدر القاضى بمقتضاه حكمه بالعقوبة على المتهم . لكنه يأمر بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم فى أثنائها الى الاجرام نفذت فيه العقوبة الموقوف تنفيذها مع العقوبة الجديدة ، فان انقضت هذه المدة بغير أن يرتكب المتهم جرما سقط الحكم الصادر ضده واعتبر كأن لم يكن .

والحكم الصادر « بايقاف التنفيذ » لا يكون الا لتحقيق مصلحة عامة هى اصلاح حال المحكوم عليه وتمهيد السبيل لعدم عودته الى ارتكاب الجرائم ، ولذلك نصت المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أن شروط ايقاف التنفيذ فيما يتعلق بالجانى هى أن يكون له من أخلاقه أو من ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ، فاذا رأى القاضى من الظروف المتقدمة أن الجانى الذى ارتكب جناية أو جنحة سوف يقلع عن ارتكاب الجرائم ، جاز له أن يحكم بايقاف تنفيذ العقوبة التى قضى بها عليه بشرط أن يبين أسباب ذلك فى الحكم ، أما اذا رأى أنه غير قابل للاصلاح وجب عليه الا يوقف تنفيذ العقوبة (٣) .

---

(٣) حكم محكمة النقض فى ١٩٣٨/١٢/٥ المجموعة الرسمية س ٤٠ رقم ١١٤ وحكمها فى ١٩٥٠/١٠/٩ مجموعة أحكام النقض ص ٢ رقم ١٣ ص ٢٣ — راجع تعليقات دكتور أحمد محمد ابراهيم على نصوص قانون العقوبات ص ٦٥ و ٩٦ .

وقد أفرد قانون العقوبات لأحكام وقف تنفيذ العقوبة المواد من ٥٥ الى ٥٩ فقررت المادة ٥٥ أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة بالغرامة او بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر فى نفس الحكم بايقاف تنفيذ العقوبة اذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بانه لن يعود الى مخالفة القانون . ويجب أن تبين فى الحكم أسباب ايقاف التنفيذ . ويجوز أن يجعل الايقاف شاملا لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم »(٤)، ويصدر الأمر بايقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذى يصبح فيه الحكم نهائيا . ويجوز الغاؤه :

١ — اذا صدر ضد المحكوم عليه فى خلال هذه المدة حكم بالحبس أكثر من شهر عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالايقاف أو بعده .

٢ — اذا ظهر فى خلال هذه المدة أن المحكوم عليه قد صدر ضده قبل الايقاف حكم كالمنصوص عليه فى الفقرة السابقة ولم تكن المحكمة قد علمت به »(٥) و « يصدر الحكم بالالغاء من المحكمة التى أمرت بايقاف التنفيذ بناء على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور . واذا كانت العقوبة التى بنى عليها الالغاء قد حكم بها بعد ايقاف التنفيذ جاز أيضا أن يصدر الحكم بالالغاء من المحكمة التى قضت بهذه العقوبة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة العمومية »(٦) ، و « يترتب على الالغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التى تكون

---

(٤) المادة ٥٥ .

(٥) المادة ٥٦ من قانون العقوبات معدلة بالقانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٣ وكانت الفقرة الأولى من هذه المادة قبل تعديلها تجعل ايقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنوات .

(٦) المادة ٥٧ .

قد أوقفت » (٧) و « اذا انقضت مدة الايقاف ولم يكن صدر فى خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن »(٨).

ويبين من هذه الأحكام أن المادة ٥٥ جعلت ايقاف التنفيذ جائزا بالنسبة لكل العقوبات التبعية ، ومنها — كما رأينا — العزل من الوظيفة العامة . على انه اذا لم ينص فى الحكم على الايقاف بالنسبة للعقوبة التبعية فلا يوقف تنفيذها على الرغم من ايقاف تنفيذ العقوبة الأصلية(٩) .

وليس ثمة ما يمنع من أن تأمر المحكمة الجنائية بوقف التنفيذ أكثر من مرة لمجرم واحد ولو كان هذا المجرم عائدا بحسب أحكام العود(١٠) ولو كانت الجريمة الثانية قد ارتكبت فى خلال مدة الثلاث سنوات المعلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة فى الجريمة الأولى .

وقد واجهت المادة ٥٦ الحالة التى يكون فيها المحكوم عليه قد سبق أن صدر ضده حكم يظن منه أن المحكمة ما كانت لتوقف التنفيذ بالنسبة له لو كانت تعلم به ، فأجاز الشارع لها عند العلم بهذا الحكم الغاء الايقاف اذا

---

(٧) المادة ٥٨ .

(٨) المادة ٥٩ وكانت قد عرضت على محكمة القضاء الادارى حالة كان قد حكم فيها فى جنحة تبديد بوقف تنفيذ عقوبة الحبس فسجلت المحكمة أن من شأن ذلك أن يصبح الحكم كأن لم يكن بعد مضى مدة الايقاف — فى القضية رقم ٩٠ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/١٢/٢٨ س ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ .

(٩) راجع فى هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ وكذلك راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٢٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/٩ س ٩ رقم ٩١ ص ١١٨ اذ أكدت المحكمة أن عقوبة العزل من الوظيفة لا يجوز ايقاف تنفيذها اذا كان الحكم الجنائى قد أغفل النص عليها الأن وقف تنفيذها لا يجوز افتراضه — ومن ثم يكون للجهة الادارية أن تستعمل الحق المخول لها بمقتضى القوانين واللوائح بفصل موظفها لارتكابه جريمة مخلة بالشرف مثل الاشتراك فى تزوير محرر رسمى وبذلك انتفى أحد الشروط الأساسية الواجب توافرها فيمن يشغل وظيفة عامة .

(١٠) المادة ٤٩ وما بعدها من قانون العقوبات .

رأت أن المتهم لا يستحقه ، وأنها لو كانت تعلم بهذا الحكم وقت الأمر بالايقاف لمـا أمرت بـه .

ويشترط فى هذا الحكم أن يكون صادرا بالحبس لمدة اكثر من شهر فاذا كان لمدة شهر أو أقل أو كان الحكم صادرا بالغرامة فقط فلا يجوز الغاء وقف التنفيذ ، كما أنه يجوز الغاء الايقاف اذا صدرت ضد المحكوم عليه خلال المدة المعلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة فى الجريمة الأولى حكم بالحبس أكثر من شهر ويجب أن يكون الحكم المذكور صادرا فى خلال الثلاث سنوات التالية لتاريخ صيرورة الحكم الصادر بالايقاف نهائيا ، سواء أكان عن فعل ارتكب قبل الايقاف ولم يحكم فيه الا بعده أم كان قد ارتكب بعد الايقاف . فاذا صدر بعد انقضاء المدة فلا أثر له فى جواز الالغاء حتى ولو كانت الجريمة التى صدر فيها وقعت فى فترة الثلاث سنوات المذكورة.

ويجدر أن ننبه الى أن وقف التنفيذ لا يشمل الا العقوبة ، أما الحكم الجنائى فهو قائم بآثاره الى أن تنتهى الفترة المحددة(١١) .

واذا كانت الجنح هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : الحبس الذى يزيد أقصى مدة على أسبوع (١٢) أو الغرامة التى يزيد أقصى مقدارها على جنيه مصرى(١٣) فان الأمر بوقف التنفيذ فيها وفقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات واضح متى كان الحكم فيها بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة.

---

(١١) راجع فيما تقدم الدكتور السعيد مصطفى — المرجع السابق — ص ١٠٩ وما بعدها والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق ص ٥٨١ وما بعدها .

(١٢) عقوبة الحبس هى وضع المحكوم عليه فى السجون المركزية أو العمومية المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص هذه المدة عن أربع وعشرين ساعة ولا أن تزيد على ثلاث سنوات الا فى الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانونا — (المادة ١٨ من قانون العقوبات) .

(١٣) المادة ١١ من قانون العقوبات .

على أن الأمر يحتاج الى مزيد من الايضاح بالنسبة للجنايات لأن الجنايات هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : الاعدام — الأشغال الشاقة المؤبدة — الأشغال الشاقة المؤقتة — السجن (١٤) ، ومن ثم يتعين أن نعرف متى يحكم فى الجنايات بالعقوبات التى يجوز الأمر بوقف التنفيذ عند الحكم بها . وقد تكفلت المادة ١٧ من قانون العقوبات بذلك مقررة أنه « يجوز فى مواد الجنايات اذا اقتضت أحوال الجريمة المقامة من أجلها الدعوى العمومية رأفة القضاء تبديل العقوبة على الوجه الآتى : . . . . — عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذى لا يجوز أن ينقص عن ستة شهور ، عقوبة السجن بعقوبة الحبس الذى لا يجوز أن ينقص عن ثلاثة شهور » .

أما الغرامة فهى وان كانت كعقوبة أصلية مقررة بصفة عامة فى مواد الجنح والمخالفات الا أنها مقررة أيضا فى الجنايات على سبيل الاستثناء فى بعض الحالات(١٥) .

ويبين من ذلك أنه متى حكم على متهم فى جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة فى جناية معاقب عليها بالاشغال الشاقة المؤقتة أو بالسجن وذلك باستعمال الرأفة وفقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات — متى حكم على المتهم بذلك فانه يجوز للقاضى ان يأمر بايقاف تنفيذ العقوبة ثلاث سنوات وفقا للمادة ٥٥ وما بعدها من قانون العقوبات .

---

(١٤) المادة ١٠ من قانون العقوبات .

(١٥) كما فى المادتين ١٧٤ و ١٧٥ من قانون العقوبات وبمقتضى المادة ٤٦ من هذا القانون فان الشروع فى الجنايات التى يكون عقابها السجن يعاقب عليه بعقوبة السجن مدة لا تزيد على نصف الحد الاقصى المقرر فى القانون للجريمة أو الحبس أو غرامة لا تزيد على خمسين جنيها — هذا فضلا عن أن الغرامة كعقوبة تكميلية مقررة فى بعض الجنايات كجناية الرشوة بمقتضى المادة ١٠٨ عقوبات — وكاختلاس بمقتضى المادة ١١٢ عقوبات .

ويلاحظ أن للظروف المخففة أثرا فى العقوبات الإصلية فحسب دون العقوبات التبعية والتكميلية مثل العزل من الوظائف الاميرية وفقا للمادة ٢٥ أو المـــادة ٢٧ او المـــادة ٣١ من قانون العقوبات . فالعقوبات الاصلية هى التى يجوز تخفيفها طبقا للمادة ٢٧ من قانون العقوبات(١٦) ومن ثم اذا حكـــم على موظف فى جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وكانت هذه الجنحة من الجنح المخلة بالشرف أو الامانة سواء فى أمر يمس شئون الوظيفة أو فى أمر لا يمس شئونها أو حكم على ذلك الموظف فى جناية مخلة بالشرف أو الامانة بالحبس مدة لا تزيد على سنة وذلك باستعمال الرأفة وفقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات فان هذا الموظف يمكن أن يعاقب أيضا بعقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية سواء وجوبية أو جوازية — فاذا حكم على الموظف فى هذه الاحوال بعقوبة العزل فانه يجوز للقاضى أن يأمر بايقاف تنفيـــذ هذه العقوبة التكميلية أيضا ، وعليه اذ ذاك أن ينص فى حكمه على أن امر الايقاف شامل لعقوبة العزل .

فاذا حكم على موظف فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة — سواء كانت هذه الجريمة جناية أو جنحة — بالغرامة أو بالحبس لمدة لا تزيد عن سنة — على التفصيل السابق ايضاحه — وبالعزل من الوظيفة العامة كعقوبة تبعية تكميلية وأمر القاضى بوقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا لعقوبة العزل — فمـــا مدى الزام هذا الحكم لجهة الادارة ؟

---

(١٦) هذا هو الأصل بالنسبة لاثر الظرف المخفف ومع ذلك قد يكون للظرف المخفف تأثير غير مباشر فى العقوبات التبعية المنصوص عليها فى المـــادة ٢٥ من قانون العقوبات اذ أنها لا تنطبق الا على المحكوم عليه بعقوبة جناية ، فاذا حكم على الجانى بالحبس بدلا من عقوبة الجناية بسبب وجـــود الظروف المخففة فلا تلحقه هذه العقوبات التبعية . ولهذا السبب نص القانون فى المـــادة ٢٧ من قانون العقوبات على حالة ما اذا حكم على الموظف الذى يرتكب جناية من الجنايات المنصوص عليها فى المـــادة المذكورة بالحبس بسبب معاملته بالرأفة فانه يحكم عليه أيضا بالعزل وقد نص القانون فى هـــذه الحالة على العقوبة التبعية بدل عقوبة الحرمان من القبول فى أية خدمـــة فى الحكومة المنصوص عليها فى المـــادة ٢٥ فقرة أولى من قانون العقوبات — راجع فى هذا الصدد الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٠٧ و ١٠٨ .

المبحث الثانى

أثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

ان قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكتفى بالاشارة الى الحكم الذى يصدر على الموظف فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سببا من أسباب انتهاء خدمة الموظف ، اذ انه قد ذكر فى النص لفظ « الحكم عليه » دون وصف خاص . فاذا أمر القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية (١٧) وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك قطع العلاقة التى تربط الموظف بالدولة ؟

اجابت المحكمة الادارية العليا فى حكمها الاول فى هذا الصدد (١٨) بما يفيد أنها قد فرقت تماما بين الميدان الجنائى من ناحية والميدان الادارى من ناحية أخرى ، فللحكم فى الميدان الجنائى أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التى تختلف من ناحية فى حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها فى حالة شمولها بالنفاذ ، اما الميدان الادارى فيستقل بذاته ، وللحكم فى نطاقه آثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انهاء العلاقة الوظيفية وهى نتيجة تترتب على الحكم سواء أكانت

---

(١٧) قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤٦٨ لسنة ٨ بجلسة ١٣/١١/١٩٦٥ بأنه اذا كان شمول الحكم على الموظف فى جناية بوقف التنفيذ بالنسبة الى العقوبة وحدها دون الآثار الاخرى المترتبة على الحكم سواء أكانت آثاراً جنائية أو مدنية أو ادارية فان اعمال أثر هذا الحكم فى المجال الادارى يكون بانهاء خدمة الموظف فور الحكم عليه عملا بنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٨) هو الحكم الصادر فى القضية رقم ٥ لسنة ٣ ق بجلسة ١٢/٧/١٩٥٨ (س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥) .

العقوبة التى تضمنتها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها ، اذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في مدى نفاذ العقوبة فى الميدان الجنائى ولكنه فى الميدان الادارى عديم الأثر ، فلكل من العزل كعقوبة جنائية بالتطبيق لاحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيا كان أم اداريا ، وبالتطبيق لأحكام قانون موظفى الدولة لكل مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به فى التطبيق .

وقد سجلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور فى القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يتعداها الى الآثار الأخرى ، سواء كانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أى سواء كانت مدنية أم ادارية ، كانهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة ..

على أن المحكمة الادارية العليا عادت فى حكمها الصادر فى الطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس ١٩٦٥ فأدركت أن الحاجز الذى اقامته بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا لا يسهل التسليم به بدون تحفظ.. ومن ثم قضت المحكمة الادارية العليا بأنه اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائى . يؤكد هذا النظر ما ورد فى المذكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا « الحرمان من حق الانتخاب » باعتباره عقوبة تبعية . مع ان هذا « الحرمان » لم يرد النص عليه فى هذا القانون ، بل كان عند صدوره فى سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه فى تشريع آخر هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات

والذى حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (١٩) ».

المبحث الثالث

أثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

نصت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة على أنه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يكون الفصل جوازيا للوزير ».

وبهذا النص صار الانفصال من جديد بين العزل الجنائى والعزل الادارى، ففى حالة الحكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة العامة مع الأمر بوقف

---

(١٩) راجع أيضا حكم المحكمه الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وحكمها فى القضية رقم ٦٧٢ لسنة ٩ بجلسة ١٩٦٦/٢/٥ . هذا وقد كانت وقائع الموضوع فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ آنف الذكر تتلخص فى أن محكمة جنايات الفيوم قضت فى حكمها الصادر فى ١٩٦٢/٩/١٩ بحبس المطعون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وأمرت بايقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملاً لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ومن ثم تكون المحكمة الجنائية استهدفت بحكمها المقترن بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المطعون ضده الوظيفى وعدم الاضرار بمستقبله ، ورأت المحكمة الادارية العليا أن مؤدى احترام حجية هذا الحكم إبقاء المطعون ضده فى وظيفته وعدم اعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار أن انهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها . واذ ذهبت الجهة الادارية غير هذا المذهب واعتبرت خدمة المطعون ضده منتهية بصدور الحكم المذكور عليه تكون قد اهدرت حجية هذا الحكم وخالفت احكام القانون الخاص بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية ».

تنفيذ هذه العقوبة ليس بلازم أن يؤتى وقف التنفيذ اثره فى ابقاء الموظف فى الوظيفة ، فقد يرى الوزير المختص الذى يتبعه الموظف المحكوم عليه أن من مصلحة الوظيفة العامة عدم ابقاء الموظف المحكوم عليه جنائيا فى الوظيفة وذلك لاعتبارات تتعلق بظروف الجريمة المرتكبة وملابساتها أو بملاءمات استمرار مرتكبها فى مزاولة أعبائها . ويمارس الوزير المختص فى هذا المقام سلطة تقديرية لا يحدها سوى عدم اساءة استعمالها أو التعسف فيها .

على أننا لنتساءل عن الجدوى من اجراء هذا الفصم بين أحكام العزل الجنائى والعزل الادارى فى حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة . اذ طالما رأت المحكمة فى القضية التى اتهم فيها الموظف انه يستأهل ايقاف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة فليس ثمة مبرر قانونى يسمح بأن يترك للادارة ممثلة فى الوزير المختص أن يعطل ما قضت به المحكمة من وقف التنفيذ(٢٠) ونعتقد أن ما قررته المحكمة الادارية العليا من أنه اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا للعقوبة الاصلية وما يتبعها من عقوبات فانه يترتب على الحكم بقاء الموظف المحكوم عليه فى وظيفته — هذا الذى قررته المحكمة الادارية العليا وان كان بصدد تفسير المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى الا أنه أنسب الحلول للعلائق بين العزل الجنائى والعزل الادارى فى حالة الأمر بوقف تنفيذ العقوبة مما يقتضى تعديل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٧١/٥٨ بحذف الفقرة التى تنص على أنه «يكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » (٢١) على أنه فى ظل هذه الفقرة فان للوزير أن يقدر بقاء الموظف فى

---

(٢٠) دون اخلال بامكان المحاكمة التاديبية .

(٢١) ومن هذا الرأى أيضا الدكتور عبد الفتاح حسن فى مؤلفه سالف الاشارة اليه ص ٧١ و ٧٢ حيث يقول : « ان ترك أمر الفصل عند وقف التنفيذ لسلطة الوزير التقديرية قد يؤدى الى التفرقة فى المعاملة فى ميدان يصعب فيه اثبات اساءة استعمال السلطة ، لذلك كنا نفضل اسقاط البند السابع من المادة ٧٧ نهائيا اكتفاء بالأحكام الواردة بقانون العقوبات على أن يزيد عليها المشرع اذا لم ير فيها الكفاية . هذا فضلا عن أن السلطة التاديبية تسد ما قد يظهر فى هذا القانون من نقص .

الوظيفة العامة متى كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ، سواء أكان وقف عقوبة العزل قد ورد بالاشارة الصريحة فى الحكم أم بالاشارة الاجمالية المستفادة من وقف كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه . لا اننا نرى أيضا أنه يجدر بالوزير الا يفصل الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة الا فى أضيق الحدود والاعتبارات ترقى الى مستوى التبرير الوجيه لتعطيل آثار الحكم الجنائى . ومن المعروف أن القرار الصادر من الوزير بالعزل فى هذه الحالة يفصم الرابطة الوظيفية فصما نهائيا لما سبق ايضاحه من أن العزل الادارى على خلاف العزل الجنائى فى بعض الأحيان هو عزل مؤبد .

واذا صدر الحكم الجنائى مقترنا بوقف تنفيذ عقوبة العزل ولم ير الوزير المختص محلا لاصدار قراره بانهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ تلك العقوبة وفقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، (وايضا الفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ / ١٩٧١) فان العامل أو الموظف يبقى فى وظيفته ، لكن هذا البقاء يظل رهينا بقيام الامر بوقف تنفيذ العقوبة ، فاذا الغى هذا الأمر دخلت عقوبة العزل الى حيز التنفيذ(٢٢) .

ولقد أوضحت المادة ٥٦ من قانون العقوبات سالف الاشارة اليها أنه يجوز الغاء وقف تنفيذ العقوبات فى حالتين : وعلى ذلك فان وقف التنفيذ كأثر قانونى مترتب على الحكم الجنائى به لا يعد — بعد صيرورة الحكم نهائيا — حقا مكتسبا للمحكوم عليه بل يجوز للمحكمة التى شملت حكمها بوقف التنفيذ أن تعدل عنه متى توافرت احدى الحالتين اللتين يجوز فيهما ذلك

---

(٢٢) راجع الدكتور عبد الفتاح حسن — أثر الحكم الجنائى فى انهاء علاقة الموظف بالدولة — بمجلة العلوم الادارية — س ٤ — العدد الأول — ص ٢٠١ و ٢٠٢ . ويضيف الدكتور عبد الفتاح حسن أنه بهذا الوضع يحتفظ الموظف بمركزه الوظيفى تحت شرط فاسخ . وهذا الشرط الفاسخ هو الغاء الأمر بوقف التنفيذ بالشروط والاجراءات المقررة فى قانون العقوبات .

العدول بناء على طلب يقدم اليها من النيابة العامة بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور (٢٣) » .

فاذا أصدرت المحكمة الجنائية حكمها بالغاء أمر الوقف فان الحكم الجنائي الذي كان مشمولا بوقف التنفيذ من قبل يعود الى ترتيب آثاره القانونية على الوظيفة العامة كما لو لم يقترن بأمر وقف التنفيذ قط . ومن ثم يتعين انهاء خدمة الموظف المحكوم عليه ويكون شأنه شأن من صدر ضده حكم مشمول بالنفاذ .

على انه اذا صدر الحكم الجنائي مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ولم يحكم بالغاء أمر الوقف في المدة التي يوقف فيها تنفيذ العقوبة قانونا — وهي المدة التي يجوز فيها للوزير المختص أن يأمر بفصل الموظف من الخدمة رغم الحكم بوقف تنفيذ عقوبة العزل طبقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨/١٩٧١ فانه اذا لم يكن الوزير المختص قد اصدر قراره هذا بالفصل وانقضت المدة فانه يمتنع عليه أن يقدم على اصدار ذلك القرار لأن انقضاء المدة المنصوص عليها في المادة ٥٦ من قانون العقوبات دون أن يصدر حكم بالغاء وقف التنفيذ يسقط العقوبة المحكوم بها ويمحو ما ترتب عليها من آثار جنائية(٢٤) وعقوبات تبعية ، فهو بمثابة اعتبار يقع حتما بقوة القانون بمجرد انقضاء الفترة المذكورة دون اصدار حكم بالغاء وقف التنفيذ(٢٥) . وقد استقرت محكمة القضاء الإداري على هذا الرأي (٢٦) وأيدتها فيه المحكمة الادارية العليا بقررة انه ان صدر القرار

(٢٣) المادة ٥٧ من قانون العقوبات آنفة الذكر وراجع في تفصيلات الغاء وقف التنفيذ الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٥٩٠ و ٥٩١

(٢٤) وفقا لقانون العقوبات أو وفقا لقوانين خاصة ،

(٢٥) الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٥٨٩ .

(٢٦) راجع احكامها بجلسات ١٩٥٢/٣/١١ و ١٩٥٣/١٢/٢٨ و ١٩٥٤/٦/٢٤ س ٦ رقم ١١٠ ص ٦٥٣ و س ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ ورقم ٨٣٧ ص ١٥٩١ .

الادارى بالفصل من الخدمة بعد إنهاء المدة المقررة لوقف تنفيذ الأحكام استنادا الى الحكم الأصلى الصادر فى جنحة مخلة بالشرف فان هذا القرار يكون مستندا الى حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كأن لم يكن أى ساقطا بكل آثاره الجنائية ومن ثم لا يمكن أن تنفذ العقوبات المقضى بها بعد انقضاء المدة المذكورة . وعلى ذلك اذا صدر مثل هذا القرار يكون قد صدر فاقدا للسبب الذى قام عليه (٢٧) .

على أنه اذا كان الوزير المختص قد أصدر قراره بالفصل رغم الحكم الصادر بوقف التنفيذ فى المدة التى يعد فيها الوقف قائما ، ثم انقضت مدة الوقف دون أن يلغى الأمر بوقف التنفيذ فان ذلك لا يجدى العامل المفصول نفعا ، فقد صار انهاء خدمته نهائيا بصدور القرار من الوزير المختص فى حينه(٢٨) .

المبحث الرابع
أثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى

قضت الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى على أنه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يمتنع فصل العامل وبذلك فقد أصبح وجود تلازم بين العزل الجنائى والعزل الادارى اذ أنه بصدور الحكم الجنائى بوقف تنفيذ العقوبة يمتنع وجوبا على جهة الادارة انهاء خدمة العامل .

---

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٣/٢/٢٣ س ٨ رقم ٦٩ ص ٧٨٤ .

(٢٨) راجع فى كل ما سبق أيضا مقالة الدكتور عبد الفتاح حسن سالف الاشارة اليها ص ٢٠٠ وما بعدها .

بل أن الفقرة الاخيرة من البند السابع من المادة ٩٤ المشار اليهما قد أتت بحكم جديد إذ نصت على أنه « ومع ذلك فاذا كان الحكم قد صدر عليه لاول مرة فلا يؤدى الى نهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

ومفاد هذا النص ان المشرع لم يلزم جهة الادارة بانهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائيا بصفة مطلقة فى حالة الحكم عليه لأول مرة بل الزمها بانهاء خدمته فى هذه الحالة إذا ما قدرت لجنة شئون العاملين ان بقاء العامل فى الوظيفة يتعارض مع مقتضياتها أو طبيعة العمل ، ويكون هذا التقدير بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة .

ثانيا : الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى الذى تنتهى به خدمة الموظف

يشترط فى الحكم الجنائى الذى تنتهى به خدمة الموظف أن تتوافر فيــه الشروط الآتية :

أولا : أن يكون نهائيا حائزا لقوة الأمر المقضى به .

ثانيا : أن يكون صادرا من محكمة عادية .

ثالثا : أن يكون صادرا من محكمة وطنية .

وندرس كلا من هذه الشروط فى مبحث مستقل .

المبحث الأول
أن يكــون الحــكم الجنائى نهائيا
جائزا لقوة المقضى بــه

لا تنتهى خدمة الموظف طبقا للفقرة ٧ من المــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٤ من انقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى لمجرد اتهامه فى جريمة مما يصـــــدق فى حقها حكم تلك المــادة(١) بل يشترط لاعمال النصوص المذكورة أن يكون قد حكم على العامل انتهائيا بالعقوبة . ويعتبر الحكم نهائيا متى كان غير قابل للطعن أو كان قابلا للطعن وانقضت مواعيده أو طعن فية فرفض الطعن ،

(١) وان كان يجيز ذلك وقفه عن العمل احتياطيا حتى يتجدد موقفــه نهائيا من الجريمة المنسوبة اليه .

فمى جميع هذه الاحوال يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الامر المقضى ولو كان قابلا للطعن فيه بالنقض او طلب اعادة النظر(٢) .

ولما كانت المادة ٤٦٠ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على انه لا تنفذ الاحكام الصادرة من المحاكم الجنائية الا متى صارت نهائية ما لم يكن فى القانون نص على خلاف ذلك وتنص المادة ٦٤٩ من ذات القانون على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادراً بالاعدام أو كان صادراً بالاختصاص فى الحالة المبينة بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٢١ وما بعدها ، ومن ثم فانه فيما عدا هاتين الحالتين اى حالة الحكم بالاعدام والحكم الصادر فى مسائل الاختصاص المتعلقة بالولاية لا يترتب على الطعن بالنقض اي اثر من حيث تنفيذ العقوبة .

وكلمة « التنفيذ » الواردة فى نص المادة ٦٤٩ من قانون الاجراءات المذكور جاءت مطلقة ومن ثم تنصرف الى العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار ، ولذا كان الأصل أن العقوبة التبعية تنفذ تبعاً لتنفيذ العقوبات الأصلية ما لم ينص على خلاف ذلك .

ويخلص من كل ما سبق أنه بمجرد صدور الحكم النهائى — عدا الحالتين المشار اليها سلفا — فان الحكم ينفذ بآثاره ولو كان الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض بأن كان الميعاد لا يزال مفتوحاً أو طعن فيه فعلاً(٣) . وما يقال فى

(٢) راجع بصدد عدم ترتب انتهاء الخدمة بقوة القانون وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — على الحكم الجنائى الغيابى تعليق الدكتور مصطفى كمال وصفى بعنوان اثر الحكم الجنائى فى انهاء خدمة الموظف العمومى منشور بمجلة العلوم الادارية — السنة السابعة — العدد الاول — أبريل ١٩٦٥ — ص ١٤٤ — ويعلل الدكتور مصطفى كمال وصفى رأيه هذا بأن الحكم الغيابى لا تنعقد به آثار الحكم الحضورى لأنه لا يعدو أن يكون اتهاما لم يسمع فيه دفاع المتهم .

(٣) راجع فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى بجلسة ١٩٦٠/٦/٣٠ — ادارة الفتوى والتشريع لديوان الموظفين والمحاسبة —

شأن الطعن بالنقض يصدق فى حق الطعن باعادة النظر فهما طريقان غير عاديين للطعن فى الاحكام . أما عن طرق الطعن العادية فهى المعارضة والاستئناف . ولعل من أبرز أوجه التفرقة بين طرق الطعن العادية وغير العادية أن الأحكام الجنائية لا تنفذ الا متى صارت نهائية ما لم يكن فى القانون نص على خلاف ذلك(٤) أما الأحكام النهائية فتكون واجبة التنفيذ ولو جاز الطعن فيها بأحد الطريقين غير العاديين(٥) ومعنى ذلك كما هو ظاهر من صراحة النص أن الحكم الجنائى النهائى ينفذ بالعقوبة المقضى بها مع جميع آثاره بما فى ذلك تنفيذ ما تقضى به الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤(٦) والمادة ٧٠ من القانون ٥٨/٧١ والمادة ٩٤ من القانون الحالى ٤٧/١٩٧٨ ما لم يكن الحكم صادراً بالاعدام فان الطعن فيه بالنقض أو بطلب اعادة النظر يوقف التنفيذ والغرض مفهوم ، وهو صعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ قبل انتظار حكم النقض مع التسليم بأنه طريق استثنائى . وغنى عن البيان أن الاعتداد بما تنص عليه الفقرة ٧ سالفة الذكر(٧) فى هذا المجال من اعتبار الموظف مفصولا اذا حكم عليه بعقوبة جناية او فى جريمة مخلة بالشرف او الأمانة انما يكون باستنفاذ طرق الطعن العادية ، اى من تاريخ اعتبار الحكم الصادر ضد الموظف نهائياً ،

فتوى رقم ٢٩١ فى ١٩٦٠/٩/٢٧ — مجموعة المبادىء القانونية التى تضمنتها فتاوى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع — لجان وادارات الفتوى والتشريع — س ١٤ و ١٥ رقم ٢٤٢ ص ٣٩٤ .

(٤) المادة ٤٦٠ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٥) المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية بالنسبة للنقض والمادة ٤٤٨ بالنسبة لطلب اعادة النظر — راجع الدكتور محمود محمود مصطفى — شرح قانون الاجراءات الجنائية طبعة ١٩٦٤ ص ٤٧٧ وما بعدها .

(٦) ومن قبلها الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٧) وقارن المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

دون التفات فى هذا الشأن الى طريق الطعن غير العادية كالطعن بطريق النقض(٨) .

على أنه لما كان انتهاء خدمة الموظف أو العامل طبقاً للفقرة السابعة من المواد المذكورة(٩) انما يتم نتيجة للحكم الجنائى سواء بعقوبة الجناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — لذلك فان العزل أو انتهاء الخدمة فى هذه الحالة انما يدور وجوداً وعدما مع الحكم الجنائى . فاذا نقض الحكم الذى صدر قرار الفصل تنفيذا لمقتضاه ، وقضى ببراءة الموظف المتهم مما أسند اليه لعدم صحة الواقعة وثبوت تلفيقها كان الفصل معدوما وكأنه لم يكن ولا تلحقه أية حصانة ، ولا يزيل انعدامه فوات ميعاد الطعن فيه لأنه عدم لا يقوم ، وساقط ، والساقط لا يعود(١٠) .

---

(٨) راجع فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى والتشريع بجلسة ١٩٦١/٨/٩ ادارة الفتوى والتشريع لوزارتى الخارجية والعدل — فتوى رقم ٢٢٩ فى ١٩٦١/٨/١٧ مجموعة المكتب الفنى للمبادىء القانونية التى تضمنتها فتاوى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع س ١٤ و ١٥ مبدأ ٤٧٧ ص ٨٣٩ — وكانت محكمة القضاء الادارى قد ذهبت — على عكس ما تقدم — فى القضية رقم ١٣١٨ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٤/١/٥ — س ٨ رقم ١٩٠ ص ٣٧٣ — مقررة بطلان القرار الصادر بالفصل للحكم على الموظف فى جريمة قبل انقضاء ميعاد الطعن فى الحكم الجنائى بالنقض — ولا يغض من هذا القول بأن الطعن بالنقض طريق غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم اذ أن هذا القول مبنى على خطأ فى الفهم ، فالمادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية نصت على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادراً بالاعدام ، فمدلول هذه المادة يقتصر على تنفيذ الحكم نفسه أى توقيع العقوبة ولا يمكن أن يتعدى الى الآثار التى يمكن أن تترتب على الحكم .

(٩) ومن قبلها الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٧ سالف الاشارة اليه — وقد ذهب ديوان الموظفين =

المبحث الثانى

أن يكون الحكم الجنائى صادراً من محكمة عادية

ان الأحكام التى تنهى خدمة الموظف أو العامل طبقا للمواد ٧٧ من القانون ٤٦/١٩٦٤، ٧٠ من القانون ٥٨/١٩٧١ ، ٩٤ من القانون الحالى ٤٧/١٩٧١ (١١) هى الأحكام القضائية الصادرة ضد الموظف من المحاكم العادية بعقوبة جنائية أو فى الجنح المخلة بالشرف .

أما أحكام المجالس العسكرية — وهى سلطات تاديبية — فانها لا تعتبر على ما استقرت عليه أحكام القضاء الادارى ، أحكاما قضائية بل هى قرارات ذات صفة تأديبية تجمع خصائص التاديب وعناصره .

ولا يغير من هذا الوضع صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ الذى نص فى مادته الأولى على أن المجالس العسكرية محاكم قضائية إستثنائية لأحكامها قوة الشىء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن فى قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة

الملغى تطبيقاً لهذا الى انه اذا صدر الحكم من محكمة النقض ناقضا للحكم الذى أدان الموظف يعتبر قرار الفصل باطلا من أساسه لانعدام سبب وجوده ، وبالتالى فان جميع الآثار التى تترتب على قرار الفصل تعتبر باطلة ويتعين على جهة الادارة التى أصدرت هذا القرار المعدوم سحبه . ولا تتقيد فى هــذا بمواعيد سحب القرارات الادارية . ونتيجة لذلك اعتبر ديوان الموظفين عودة الموظف الى عمله امتداداً لخدمته الأصلية ويعود الحال الى ما كان عليه فيما لو لم يصــدر قرار الفصل ، كما يعتبر الموظف بالخدمة فى المدة التى فصل فيها ويصرف أجره عنها ، ولا يعترض على ذلك بأن الموظف لم يقم بالعمل خلال مدة الفصل من الوظيفة لأن انقطاعه عن العمل كان بسبب خارج عن ارادته ولا دخل له فيه — راجع نشرة ديوان الموظفين فى نوفمبر ١٩٥٧ . ملف الديوان رقم ٢٢ — ٣٨/١ و ٨٤ — ٢٣/١ ونشرة الديوان فى فبراير ١٩٥٩ ملف الديوان رقم ٢٢ — ٣٨/١ — مجمــوعة النشرات ص ١٣٩ و ١٤٢ .

(١١) ومن قبلهما المــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

قضائية أو ادارية .» فأفراد القوات المسلحة يخضعون فى تأديبهم لنظام خاص هو النظام الوارد فى قانون الأحكام العسكرية ويحاكمون أمام مجالس مشكلة تشكيلا خاصاً نظراً لطبيعة الخدمة التى يؤدونها ، وصدور القانون سالف الذكر لم يغير من كون تلك المجالس سلطات تأديبية تصدر قرارات تجمع خصائص التأديب وعناصره وكل ما أراده المشرع من وصف هذه المجالس بأنها محاكم استثنائية لأحكامها قوة الشىء المقضى به هو الا يطعن فى قراراتها أمام اية جهة مدنية تكون بعيدة عن تفهم النظم العسكرية وتقاليدها المكتوبة وغير المكتوبة ، فلم يقصد اذن تغيير طبيعة هذه المجالس .. يبين من وصف المشرع لتلك المجالس بأنها محاكم استثنائية أى أنها ما زالت محتفظة بطبيعتها الأصلية كما يبين ايضاً ذلك بوضوح من المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ ، فلا يجوز اعتبار تلك الأحكام بالتالى من ضمن الأحكام التى تصدرها المحاكم العادية والتى تنهى خدمة الموظف طبقاً للقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .» ومن بعده القانون ٧١/٥٨ والقانون الحالى ٧٨/٤٧ .

كما انه لا يجوز اعتبار الحكم الصادر من المجالس العسكرية بالرفت من الخدمة الالزامية من ضمن أسباب انتهاء الخدمة وفقا للنصوص المذكورة اذ أن انتهاء الخدمة وفقا لتلك النصوص يشترط فيه أن يكون العزل من الخدمة المدنية وليس من الخدمة العسكرية .»

وتأسيساً على ما تقدم انتهت ادارة الفتوى والتشريع لوزارتى الخارجية والعدل الى أن الحكم الصادر ضد الموظف المجند من المجلس العسكرى اثناء فترة تجنيده لا يعتبر حكما مما يتعين معه انهاء خدمته(١٢) .

---

(١٢) راجع مجموعة المبادىء القانونية التى تضمنتها فتاوى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع لجان وادارات الفتوى والتشريع — س ١٤ و ١٥ رقم ١١١ ص ١٧٨ وكذلك راجع الفتوى الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية رقم ٢٢٤٥ ملف ١٥٠/١/٢٠ بتاريخ ١٩٦٤/٩/٢٣ . على أن ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت الى غير ذلك فى فتواها رقم ٢١٠ بتاريخ ١٩٦٤/٢/٢٠ — وهى غير منشورة — مقررة ان المجالس العسكرية نوع من المحاكم الاستثنائية ولأحكامها قوة الشىء المحكوم فيه وفقاً للمادة الأولى من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن

كما أن الأحكام الجنائية الصادرة من جهات قضائية استثنائية لا يترتب عليها انتهاء الخدمة بقوة القانون ، فقد ذهبت محكمة النقض فى حكمها الصادر بجلسة ٢٣ من يونيو ١٩٥٥(١٣) الى أن العزل من الوظيفة العامة كعقوبة تبعية لا يترتب الا بالنسبة للحكم فى جريمة من الجرائم الواردة فى قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى واللوائح الخصوصية ما لم ترد فى تلك القوانين أو اللوائح نصوص باستثناء تطبيق احكام الكتاب المذكور — فاذا كانت الجرائم التى تنظرها المحاكم غير العادية قد انشأها امر من اوامر السيادة العليا فان الأحكام الصادرة بعقوبة جنائية من هذه المحاكم

التماس إعادة النظر فى قرارات وأحكام المجالس العسكرية والتى تنص على أن « المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشىء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن فى قراراتها أو احكامها أمام اية هيئة قضائية أو ادارية خلاف ما نص عليه فى هذا القانون » ولما كان نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وكذلك نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ورد مطلقاً فى انهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف سواء صدر الحكم من محكمة عادية أو من محكمة استثنائية . ولما كان الحكم الصادر من المجلس العسكرى العالى فى خصوصية الحالة التى كانت معروضة لم يصدر فقط فى جرائم عسكرية بحتة ، وهى التى لا تقع الا من جندى اخلالا منه بواجباته العسكرية ، بحيث يجوز القول بأن أثرها لا يمتد الى وظيفته المدنية وانما صدر أيضاً فى شأن جرائم مختلطة ، وهى اختلاس أموال كانت فى عهدته وسلمت اليه بسبب وظيفته وتزوير فى أوراق رسمية ، وكلها من الجرائم التى تعتبر جنايات وفقاً لأحكام المادتين ١١٢ و ٢١١ من قانون العقوبات ، ثم جريمة اقراض نقود بفائدة تزيد عن الحد الأقصى لأحكام المادة ٢٣٩ من القانون سالف الاشارة اليه — وهى تعتبر بلا جدال من الجرائم المخلة بالشرف والتى تفقد مرتكبها الثقة والاعتبار بما لا يجوز ابقاؤه فى وظيفته . وخلصت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم الى اعتبار خدمة الموظف المذكور منتهية اعتباراً من تاريخ التصديق على الحكم الصادر من المجلس العسكرى العالى .

(١٣) راجع مجموعة احكام محكمة النقض — الدائرة المدنية — السنة السابعة — ص ١٣٠٧ .

لا تسرى عليها احكام الكتاب الأول من قانون العقوبات ؛ ذلك لأن المادة ٨ من قانون العقوبات(١٤) لا تنطبق الا على الجرائم المنصوص عليها فى قوانين أو لوائح خصوصية ولا يجوز قياس أمر السيادة على القانون فى هذا الخصوص : أولا — لاختلاف طبيعة كل منهما ؛ بل قد يكون فى اعتبار أمر السيادة بمثابة قانون تفويت للغرض منه ، اذ ان الكتاب الأول من قانون العقوبات كما تضمن قواعد قانونية تسرى على الجرائم والعقوبات فانه تضمن ايضا قيوداً لا تتفق وأعمال السيادة ؛ ثانياً : لأنه لا جريمة ولا عقوبة بغير نص ، وثالثا : لأنه فى مجال توقيع العقوبة لا يجوز التوسع فى التفسير .

وقد استطردت محكمة النقض فى حكمها المذكور الى أن الأمرين الصادرين فى ١٣ و ١٦ من سبتمبر ١٩٥٣ بتشكيل محكمة الثورة وبيان الأفعال التى تعرض عليها والعقوبات التى توقعها لم يصدر بهما قانون أو لائحة بل صدرا على أنهما من أعمال السيادة العليا التى خص بها مجلس قيادة الثورة بمقتضى المادة ٨ من الدستور المؤقت الصادر فى ١٠/٢/١٩٥٣ ولذلك لم يتبع فى شأنها ما يتبع فى القوانين من النشر فى الجريدة الرسمية ، كما تفيد نصوص هذين الأمرين صراحة استثناءها من احكام قانون العقوبات بما فيها الكتاب الأول لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذى أنشئت من أجله المحكمة المذكورة .

وخلصت محكمة النقض بالنسبة للأحكام الصادرة من « محكمة الثورة » الى أن هذه المحكمة محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التى تحكم فيها القواعد المنصوص عليها فى الكتاب الأول من قانون العقوبات سواء كانت الجريمة التى عاقبت عليها مما أثمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها ، أم من الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى لأنها فى كلتا الحالتين اذ تعاقب المتهم انما تمارس سيادة تسمو على القوانين

---

(١٤) تنص المادة ٨ المذكورة على أن « تراعى أحكام الكتاب الأول من هذا القانون فى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الخصوصية الا اذا وجد فيها نص يخالف ذلك » .

العادية ، ويمكن تشبيهها من بعض النواحى فى هذا الخصوص بمجلس الشـــيوخ الفرنسى حينما كان ينعقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دســـتور ١٨٧٥ لمحاكمة أى شخص متهم بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة أو لمحاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى أو لمحاكمة الوزراء ، فقد كان هـــذا المجلس يصدر فى قضائه على انه محكمة عليا ذات سيادة لا تتقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أن لا جريمة ولا عقوبة بغير نص وتقضى بتأثيم أفعال لم يرد فى القـــانون الفرنسى نص بتأثيمها وتضع العقوبات التى تراها وتقضى أحياناً بالاعفاء من العقوبة الأصلية أو الحكم بالعقوبة التبعية على أنها عقوبة أصلية •

وقد تعرضت محكمة القضاء الادارى فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٨٧٧ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٦ من مارس ١٩٦٠ (١٥) للأمر ذاته بالنسبة للاحكام الصادرة من « محكمة الشعب » مقررة انه يبين من الاطلاع على أمر مجلس قيـــادة الثورة بشأن تشكيل هـــذه المحكمة واجراءاتها الصادر فى ١٩٥٤/١١/١ أن المـــادة الثانية منه تنص على أن « تختص هـــذه المحكمـــة بالنظر فى الأفعال التى تعتبر جناية للوطن أو ضد ســـلامته فى الداخل والخارج وكذلك الأفعال التى تعتبر موجهة ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التى قامت عليها الثورة ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر » وقد تواترت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب على هـــذا النحو محكمـــة ذات سيادة لها أن تحكم فى القضـــايا المحالة اليها سواء كانت الجريمة المنسوبة الى المتهم مما أثمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها أم من الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى لأنها فى كلتا الحالتين اذ تعاقب المتهم انما تمارس سيادة عليا تسمو على القوانين العادية وأن عقوبة السجن الواردة فى المـــادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هى بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها فى المـــادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المـــادة الثالثة من أمر التشكيل ســـالف الذكر لم تعين — على خلاف قانون العقوبات — حداً أدنى وحداً أقصى لعقوبة

---

(١٥) س ١٤ رقم ١٥٣ س ٢٥٤ •

السجن الأمر الذى يتعين معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكماً بعقوبة جناية فى تطبيق نص المـــادة ٢٥ من قانون العقوبات ولا يستتبع ، حتى ولا بطريقة آلية ، توقيع العقوبات التبعية ومنها انهاء الخدمة .

المبحث الثالث

أن يكون الحكم صادرا من محكمة وطنية

تنص المـــادة ٢ من قانون العقوبات على أن « تسرى أحكام هـــذا القانون على الأشخاص الآتى ذكرهم : — أولا : كل من ارتكب خارج القطر فعلا يجعله فاعلا أو شريكا فى جريمة وقعت كلها أو بعضها فى القطر المصرى. ثانياً : كل من « ارتكب فى خارج القطر جريمة من الجرائم الآتية :

(أ) جناية مخلة بأمن الحكومة مما نص عليه فى البابين الأول والثانى من الكتاب الثانى من هـــذا القانون ؛

(ب) جناية تزوير مما نص عليه فى المـــادة ٢٠٦ من هـــذا القانون

(جـ) جناية تزييف مسكوكات ...... » .

ونصت المـــادة ٣ من قانون العقوبات على أن « كل مصرى ارتكب وهو خارج القطر فعلا يعتبر جناية أو جنحة فى هـــذا القانون يعاقب بمقتضى أحكامه اذا عاد الى القطر وكان العمل معاقباً بمقتضى قانون البلد الذى ارتكب فيه .» .

ونصت المـــادة ٤ من قانون العقوبات على أن « لا تقـــام الدعوى العمومية على مرتكب جريمة او فعل فى الخارج الا من النيابة العمومية . ولا تجوز اقامتها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته مما أسند اليه أو أنها حكمت عليه نهائياً واستوفى عقوبته » .

ومؤدى هذه النصوص أن الحكم الذى يصدر من محكمة أجنبية عن جريمة ارتكبت خارج القطر المصرى مما نصت عليه المادتان ٢ و ٣ من قانون العقوبات يحول دون امكان المحاكمة فى مصر من جديد عن هذه الجريمة ، وذلك اذا كان هذا الحكم نهائياً وصدر بالبراءة أو بالعقوبة وبشرط أن يكون المتهم قد استوفاها كلها . ومعنى ذلك ان للحكم الجنائى الأجنبى فى هذه الحالة اثر فى مصر يقيد سلطة القضاء المصرى ولكن هذا الأثر سلبى محض ، فهو يقتصر على عدم جواز رفع الدعوى عن الجريمة المحكوم فيها .

وفيما عدا هذه الحالة الاستثنائية(١٦) ليس للحكم الجنائى الأجنبى أى أثر ايجابى فى مصر ، ولا يجوز تنفيذه فى مصر . ولا يقف الأمر عند هذا الحد بل ان مثل هذا الحكم لا أثر له مطلقاً فلا يعتبر سابقة فى العود ولا تؤثر العقوبة المقضى بها فى الأهلية لأن هذا الأثر لا يخرج عن كونه عقوبة من العقوبات المحكوم بها من محاكم أجنبية لا سبيل الى تنفيذها فى مصر (١٧) ».

على أنه ولئن تجرد الحكم الجنائى الصادر من القضاء الأجنبى من حجية الأمر المقضى بحيث لا ينتج آثاراً ايجابية — كما قدمنا — فان هناك محلا للاعتداد بهذا الحكم بوصفه واقعة أو دليلا على واقعة تنبىء بسوء سلوك

---

(١٦) فضلا عن امكان قيام اتفاق بين دولتين فى شأن تنفيذ الأحكام الجنائية .

(١٧) راجع فى ذلك فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة النقل رقم ٢٤١١ فى ١٩٦٤/٩/٢٤ غير منشورة — وراجع أيضاً الدكتور محمود محمود مصطفى — شرح قانون العقوبات — القسم العام — ص ٨٧ و ٨٨ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ١٠٠ و ١٠١ حيث يقول « ان من المقرر فى العرف الدولى حتى الآن أنه ليس للأحكام الجنائية بوجه عام من قوة خارج اقليم البلد الذى صدرت فيه ... ولا تؤدى الى آثار جنائية أو عقوبات تبعية فى الداخل ، مثل الحرمان من بعض الحقوق أو المزايا ... » .

العامل أو الموظف(١٨) وعلى ذلك فاذا ارتكب موظف أثناء وجوده فى الخارج جريمة مما توجب انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة ٧ من المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ (ومن بعده الفقرة ٧ من المـــادة ٧ من القانون رقـــم ٥٨/٧١ والفقرة ٧ من القانـــون الحـــالى رقم ٤٧ لســـنة ٧٨ — ومن قبلهما الفقرة ٨ من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١) — فان الحكم عليه من محكمة أجنبية لا أثر له على وضـــعه الوظيفى بمعنى أن الموظف المذكور لا يفصل تلقائياً وبقوة القانون لأن الأحكام الجنائية — كما أسلفنا — لا تتمتع بأى أثر خارج اقليم الدولة التى أصدرته — وان لجهة الادارة اذا رأت محلا لذلك أن تتخذ من هذه الواقعة دليلا على سوء سلوكه وتتخذ بشأنه الاجراءات التأديبية(١٩) .

(١٨) راجع فى النظر الى الحكم الجنائى الأجنبى باعتباره واقعة أو دليلا على واقعة مؤلف الدكتور عز الدين عبد الله فى تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائى الدوليين ص ٧٥٥ هامش ٢ .

(١٩) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لهيئـــة السكك الحديدية والمواصلات رقم ٣٧٣ فى ١٩٦٤/٢/١٣ وهى غير منشورة بعد .

ثالثا — الى اى حد يعتبر الحكم الجنائى الصادر على الموظف منهياً لخدمته بقوة القانون

يتميز العزل الذى يترتب على الحكم على الموظف بعقوبة جناية عن غيره من حالات انهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأديبى أو الفصل بقرار جمهورى — يتميز بأوصاف خاصة منها أن خدمة الموظف تنتهى عندئذ حتماً وبقوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل فان صدر مثل هذا القرار اعتبر من قبيل الاجراءات اللازمة لتنفيذ القانون (١) .

وترتيباً على ذلك فان الموظف أو العامل الذى انتهت خدمته بحكم جنائى لا يتأتى له العودة الا بقرار تعيين جديد فيما لو جازت هذه الاعادة قانوناً (٢)

---

(١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وقد قضت المحكمة الادارية العليا بهذا المعنى أيضاً فى حالة فصل عمدة لصدور حكم نهائى عليه ماس بالنزاهة او بالشرف ، وذلك فى القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٧ وقالت فى حيثياتها « ان قرار فصل العمدة أو الشيخ لصدور حكم قضائى عليه ماس بالنزاهة او الشرف بالتطبيق للمادة ٢٤ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالعمد والمشايخ هو فى حقيقته اجراء منفذ لمقتضى الحكم القضائى الماس بالنزاهة او الشرف الذى يرتب عليه القانون حتماً انهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من انزال هذا الأثر القانونى دون أن يكون لجهة الادارة المختصة أى سلطة فى الترخيص فى هذا الشأن وهذه الحالة التى وردت فى قانون العمد والمشايخ لا تعدو بدورها ترديداً للأصل العام فى هذا الشأن الذى نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن قبله القوانين واللوائح الخاصة بالموظفين — هذا الأصل الذى يقضى بانتهاء رابطة التوظف كأثر حتمى لصدور حكم على الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف » — س ٤ رقم ١٣٥ ص ١٦١٣ .

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢١ — س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ .

كما أنه لا محل للقول بضرورة استصدار قرار الفصل من مجلس التأديب أو عرض الأمر على المحكمة التأديبية ، ذلك أن العزل فى الصورة التى نحن بصددها لا ينطوى على عقوبة تأديبية تختص بها اى جهة تأديبية(٣) .

وقد يشوب الأمر بعض الغموض فى الحالات التى يجوز للادارة التقدير فيها كما لو كان الحكم صادراً فى جريمة مخلة بالشرف — سواء أكانت جنحة أو جناية غير محكوم فيها بعقوبة الجناية — وذلك نظراً لعدم وجود تعريف محدد لهذه الجرائم ، ويكون على الادارة أن تعين ما اذا كانت الجريمة التى عوقب الموظف من أجلها هى من الجرائم المخلة بالشرف(٤) .

---

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(٤) على أن المحكمة الادارية العليا فى حكم لها صادر فى القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/١/١٠ ذهبت الى أن المركز القانونى الخاص بانهاء رابطة التوظف لا تنشأ الا بقرار الفصل الذى يقوم على واقعة قانونية هى صدور الحكم عليه فى جناية كسبب لاصداره شأنه فى ذلك شأن اى قرار ادارى يقوم على سببه ، واذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة قد أوردت فى هذا الشأن حكما تنظيميا عاما فان المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور الحكم على الموظف فى جناية وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توافر شروط انطباقه فى حقه ، وهى فى سبيل ذلك انما تتدخل بسلطتها التقديرية فى بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضى بها ... وجدير بالذكر أن هذ االحكم لا يغير من اعتبار خدمة الموظف المحكوم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف منتهية بقوة القانون ، ذلك أن هذا الحكم انما صدر فى صدد موظف فصل بحكم من محكمة الشعب • ومن المقرر أن الأحكام الصادرة من محاكم ذات سيادة خاصة لا تترتب عليها العقوبات التبعية ومنها العزل أو انتهاء الخدمة — ذلك « أن محكمة الشعب هى محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التى تحكم فيها القواعد المنصوص عليها فى الكتاب الاول من قانون العقوبات ..... كما لا تنطبق فى هذا الصدد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والتى تقضى بانهاء خدمة الموظف اذا حكم عليه فى جناية اذ المقصود بذلك أن يصدر الحكم من محكمة عادية وليس من محكمة ذات سيادة خاصة » راجع فى هذا الصدد

=

وقد ذهب رأى أول الى أنه متى اعتبرت جهة الادارة أن الجريمة مخلة بالشرف فعلا مما يجعل الموظف الذى حكم عليه جنائياً مفصولا منذ تاريخ الحكم النهائى عليه ، فهذا القرار لا يعدو أن يكون قراراً تنفيذياً لا تتقيد الدعوى المرفوعة بشأنه بميعاد دعوى الالغاء واجراءاتها(٥) .

ويقول أصحاب هذا الرأى(٦) أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالفصل ، وأن القرار الذى يصدر بالفصل فى هذا الصدد يعتبر من قبيل الاجراءات

=

أيضا حكم محكمة النقض بجلسة ١٩٥٥/٦/٢٣ مجموعة الاحكام المدنيـــة السنة السابعة ١٣٠٧ وحكم محكمة القضاء الادارى بجلسة ١٩٦٠/٣/١٦ سالف الاشارة اليه — س ٤ ص ٢٥٤ — وعلى ذلك فان الموظف الذى حكـم عليه بعقوبة أصلية من محكمة الشعب لا يعتبر مفصولا بقوة القانون وفقـا للفقرة ٨ من المـادة ١٠٧ بل على الادارة اذا قدرت أن الحكم المذكور قد خدش صلاحيته للبقاء فى الخدمة أن تصدر قرارا بفصله . ومن ثم يعتبر هذا القرار منشئا للمركز القانونى وخاضعا لاحكام دعوى الالغاء .

(٥) شأنه فى ذلك شأن قرار لجنة شئون الموظفين عندما تعين ما اذا كانت طبيعة العمل السابق متفقة مع طبيعة العمل الجديد وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بخصوص حساب مدد الخدمة السابقة — راجع فى صدد طبيعة هذا القرار مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » طبعـة ١٩٥٨ — ص ٢٥٧ و ٢٦٢ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/٤/٢١ س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ و « فى القضية رقم ٣٩٥٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٨ س ١١ رقم ٢٨٤ ص ٤٣٢ — وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن فى مؤلفه عن التأديب سالف الاشارة اليه ص ٧٠ وما بعدها وقد ردد هذا الرأى أيضا زميلنا الاستاذ معتمد محرم عبد الغنى فى تعليق له غير منشور بعد على حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٢٠ لسـنة ١٠ ق فى شأن أثر وقف تنفيذ العقوبة فى مجال الفصل الادارى — سالف الاشارة اليه فقد أكد فى تعليقه المذكور أن الفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة فى أن خدمة الموظف تنتهى بقـوة القانون حال الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، وذلك دون حاجة الى استصدار قرار من الادارة .

اللازمة لتنفيذ حكم القانون ». فانتهاء خدمة الموظف بسبب مثل هذا الحكم يقع لزاما بقوة القانون فتنقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك ، والقرار الذى يصدر بانهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة لا ينشىء بذاته مركزاً قانونياً مستحدثاً للموظف بل لا يعدو أن يكون اجراء تنفيذياً لمقتضى الحكم الجنائى الذى رتب عليه القانون انهاء الخدمة باعتباره اعلاناً وتسجيلا للأثر التبعى الذى ترتب من قبل بحكم القانون والذى لا معدى عن اعماله دون ترخص من جهة الادارة فى هذا الشـــأن ».

وبهــذا الرأى قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ (٧) وكانت الجريمة التى حكم فيها على الموظف بالادانة جنحة اصدار شيك بدون رصيد . ومن ثم ففى حالة الحكم على الموظف فى جريمة مخلة بالشرف سواء أكانت جناية غــير محكوم فيها بعقوبة الجناية أو جنحة يكون حال الموظف — متى رأت الادارة ذلك — مثل حال المحكوم عليه بعقوبة جناية فتنتهى خدمته بقوة القانون(٨) .

---

(٧) س ٨ رقم ٣٣ ص ٣٥٣ .

(٨) وقد اختلف الرأى فى تحديد التاريخ الذى تنتهى منه خدمة الموظف المحكوم عليه جنائيا بحكم يوجب عزله وذلك متى كان الموظف المذكور موقوفا عن العمل ، فقد ذهبت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية فى فتواهـــا رقم ١٥٤٥ بتاريخ ١٩٦٣/٧/٨ الى اعتبار الفصل من تاريخ صيرورة الحـــكم الجنائى نهائيا وليس من تاريخ وقف الموظف عن العمل . وقـــد كانت اللجنة الثانية للفتوى والتشريع قد ذهبت أيضا الى أن انتهـــاء خدمة الموظف من تاريخ وقفه انما يكون فى حالة الحكم عليه تأديبيا بالعزل أو بالاحالة الـــى المعاش ، وذلك ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . وهذا الحكم لا يرد الا اذا كان القرار بالعزل صادرا من السلطة التأديبية ، ولا يمتد الى الحالـــة التى يكون فيها العزل بقوة القانون كان يكون نتيجة صدور حكم فى جناية ففى هذه الحالة يعتبر الموظف مفصولا من تاريخ صدور هذا الحكم لا من تاريخ سابق عليه — مجموعة الفتاوى س ١٣ ص ٣٥٥ ومشار الى هذه الفتوى أيضا فى التعليقات على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ص ١٩٤ — أما

=

والقرار الصادر باعتبار خدمة الموظف أو العامل منتهية للحكم عليه فى جريمة اعتبرت مخلة بالشرف ليس بحسب هذا الرأى الأول من القرارات المنشئة بل من القرارات الكاشفة .

=

ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة فقد ذهبت فى فتواها رقم ٩٠٠٥ فى ١٩٦٢/١٢/١٢ الى أنه عن التاريخ الذى يتخذ أساسا لانهاء خدمة الموظف المحكوم عليه فى جناية او جنحة مخلة بالشرف فان المـــادة ١١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة للمادة ٨٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أنه اذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل أو الاحالة الى المعاش وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ، ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك واذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل يستحق مرتبه الى يوم ابلاغه بالقرار .

وعلى ذلك فان قانون التوظف يقرر عزل الموظف من تاريخ وقفه اذا ما حكم عليه تأديبيا ، لذلك فان الوضع فى الجريمة الجنائية انها أشد من الجريمة التأديبية . ولذلك فان الموظف الذى يحكم عليه فى جريمة جنائية وكان موقوفا عن عمله قبل ذلك تنتهى خدمته من تاريخ وقفه عن العمل وذلك من بـــاب أولى ، اذ أن الجريمة التأديبية التى قرر لها المشرع الحكم سالف الذكر أدنى فى مجال التجريم والعقوبة من الجريمة الجنائية ، لذلك رؤى أن التاريخ الذى يتخذ أساسا لانهاء خدمة الموظف هو تاريخ وقفه عن العمـــل .

وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت الى هـــذا الرأى أيضا فى فتواها الصادرة بتاريخ ١٩٥٦/٦/٢٠ وذكرت أن نصـــوص قانون التوظف قد أغفلت تحديد انتهـــاء خدمة الموظف المحبوس احتياطيـــا والوقوف عن عمله بقوة القانون اذا انتهت محاكمته بحكم يقضى بادانته فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف مما تنتهى به خدمة الموظف أو اقتصرت على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تمهيدا لمحاكمته تأديبيا اذا انتهـــى الوقف بحكم العزل أو بالاحالة الى المعاش اذ نصت المـــادة ١١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى على ان ترجع بتاريخ انتهـــاء الخدمة الـــى تاريخ الوقف .

واستطردت فتوى الجمعية العمومية آنفة الذكر الى أنه بما أن سكوت القانون عن النص على حكم مماثل فى شأن الوقف الذى يعقبه حكم جنائى تنتهى به الخدمة لا يعنى أن المشرع يقصد التفرقة بين الموظف الموقوف الذى

=

واذا كان القرار المنشيء هو الذى يرتب ولادة آثار جديدة فى الحياة القانونية لم يكن لها وجود من قبل ، فان القرار الكاشف لا يستحدث جديداً فى الحياة القانونية بل يقف أثره عند تقرير حالة موجودة من قبل واثبات وضع قانونى كانت له قائمته من قبل(٩) .»

واذا كانت آثار القرار الادارى المنشيء تولد — كأصل عام — من يوم صدورها فان آثار القرار الادارى الكاشف يرجع الى التاريخ الذى ولدت فيه الآثار القانونية التى كشف عنها — فالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه بعقوبة الجناية أو فى جريمة مخلة بالشرف انما ترجع آثاره الى تاريخ صدور الحكم المذكور ، بعكس القرار الصادر بفصل الموظف لسبب آخر فانه لا يمكن أن يرجع الى المــاضى .

والرجعية فى القرارات الادارية الكاشفة رجعية ظاهرية فحسب وغير حقيقية .. ولكن على شريطة أن يقف القرار الكاشف عنــد دوره الطبيعى فلا يضيف جديداً .. أما اذا اتخذ القرار الكاشف — شأنه فى ذلك شأن القرار المفسر — ستاراً لاضافة أحكام مبتدأة فانه يغدو قراراً جديداً يطبق بأثر فورى من تاريخ صدوره ويغدو منبت الصلة بما قبله من حيث مشروعيته ووســائل الطعن فيه .

=

يحكم عليه تأديبيا بالعزل أو بالاحالة الى المعاش فى صدد تحديد تاريخ انتهــاء الخدمة لأن هذه التفرقة تجافى منطق التشريع وطبيعة الأمور ومن ثم يتعين اجراء القياس بتطبيق حكم المــادة ١١٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهــاء الخدمة الى تاريخ الاعتقال ، أى تاريخ الوقف عن العمــل بقوة القانون اسوة بحالة الحبس الاحتياطى .

(٩) راجع فى التفرقة بين القرارات المنشئة والقرارات الكاشــــفة الدكتور سليمان الطماوى — النظرية العامة للقرارات الادارية — طبعة ١٩٦١ ص ٣٩٩ وما بعدها — وهو يضرب مثلا على القرارات الكاشفة بالقــرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم علية فى جريمة يترتب على اقترافهــــا فقده لوظيفته العــامة ..

وقد يخيل أيضاً لمن يقرأ نص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (الفقرة السابعة من المادة ٧٠ ق ١٩٧١/٥٨ بالنسبة لحالة ما اذا كان الحكم الجنائى بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة وكان مشمولا بوقف التنفيذ — قد يخيل لمن يقرأ نص الفقرة المذكورة ان السلطة التى للوزير المختص فى فصل العامل أو عدم فصله ازاء الحكم بوقف تنفيذ العقوبة قد أزالت عن قراره الصادر بالفصل صفة الاجراء التنفيذى للقانون الا أن الصحيح فى الأمر هو أن العامل المحكوم عليه مع وقف التنفيذ بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة عندما يقرر الوزير المختص انهاء خدمته بمقتضى السلطة المخولة له بالفقرة السابعة المذكورة — هذا العامل لا زال يفصل بقوة القانون كأثر من آثار الحكم الجنائى الذى يستوجب العزل ولا يتعدى أثر القرار الوزارى أن يكون كاشفا عما اذا كانت اعتبارات العمل فى المرفق الادارى ومقتضيات الوظيفة توجب أن يؤدى الحكم الى انهاء علاقة العامل بالدولة • على أن انهاء الخدمة كأثر قانونى انما يكون مرهوناً بالحكم الجنائى ومردوداً اليه فيقع الفصل من تاريخ الحكم الجنائى النهائى(١٠) •

ولما كان انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — يتم بقوة القانون ويترتب حتماً من تاريخ صدور الحكم النهائى من محكمة الجنايات أو محكمة الجنح بالادانة والعقوبة فانه اذا كان الحكم الجنائى الذى صدر ضد الموظف بعقوبة الجنحة أو فى جناية غير مخلة بالشرف قد صدر فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠

---

(١٠) من هذا الرأى أيضا الدكتور عبد الفتاح حسن فى مؤلفه سالف الاشارة اليه ص ٧٠ و ٧١ . على أنه وان كان انتهاء خدمة الموظف العامل فى حالة الحكم عليه بحكم جنائى موجب للرفت بقوة القانون من تاريخ الحكم النهائى بذلك ، الا أنه بالنسبة لميعاد الستة أشهر الذى حدده المشرع فى المادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ لتقديم طلب المعاش أو المكافأة لا يسرى الا ابتداء من تاريخ صدور قرار الفصل المبنى على صدور الحكم المشار اليه ضده . (فتوى الجمعية العمومية رقم ٦٤ فى ١٩٦١/١/٢٢ بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية س ١٤ و ١٥ رقم ١٩٣ ص ٣٨٩) .

لسنة ١٩٥١ الذى كان يرتب انتهاء الخدمة كأثر للحكم على الموظف بجناية أياً كانت العقوبة الموقعة عليه فيها فانه لا يغير من هذا الأثر صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيما بعد قاضياً بأن انتهاء الخدمة فى الجناية بقوة القانون لا يكون فى الجناية غير المخلة بالشرف وغير المحكوم فيها بعقوبة الجناية ، ذلك أن انتهاء الخدمة يكون قد تم فعلا قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر فى ١٢ من فبراير ١٩٦٤ ونشر فى ١٨ من فبراير ١٩٦٤ وعمل بأحكامه من أول يوليو ١٩٦٤ • ومن ثم لا يكون مثل ذلك الموظف المحكوم عليه بحكم يوجب الفصل فى عداد العاملين الذين لا تسرى أحكام القانون الجديد الا عليهم فقد كان معزولا من وظيفته حتماً وبقوة القانون من قبل(١١) ».

على أن ثمة رأياً ثانياً(١٢) يذهب الى أنه وان كان الحكم الجنائى الصادر فى حق الموظف والذى من شأنه أن يرتب انتهاء الخدمة الا أن ادخال هذا الحكم الى حيز التنفيذ يحتاج الى عمل ادارى تقوم به الادارة فى شأن الموظف المحكوم عليه ، وأنه اذا كان الأصل أن هذا العمل يكون تنفيذياً بحتاً ولا يسمو الى مرتبه القرار الادارى الا أنه متى تطلب انزال هذا الأثر تقديراً من الادارة فان العمل الذى تجريه فى هذه الحالة لا يكون مجرد عمل تنفيذى ، بل يعود قرارا اداريا منشئا للفصل ومرتبا له . ويكون القرار لا الحكم هو المنشىء للفصل ولا يكون الحكم الا المناسبة التى يصدر الفصل على أساسها .

ويستطرد هـذا الرأى الى انه فى حالة الحكم على الموظف بعقوبة الجناية فان تقدير الادارة ينحسر تماما ولا يتبقى أمامها الا الفصل . وعلى ذلك لا يكون قرارها الذى تصدره فى شأن ذلك الموظف بانهاء خدمته الا عملا

---

(١١) راجع فى هذا المعنى حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(١٢) راجع الدكتور مصطفى كمال وصفى فى تعليقه سالف الاشارة اليه ص ١٤١ وما بعدها وحكم المحكمة الادارية لوزارة المواصلات فى القضية رقم ٣٦١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/٢٩ .

تنفيـــذياً كاشفاً عن حكم القانون منذ صـــدور الحكم بتلك العقوبة على الموظف(١٣) على أنه فى حالة الحكم على الموظف فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يكون على الادارة الذى تتدخل به على اثر صدور الحكم الجنائى على موظفها عملا تقديرياً تحدد به مدى اخلال الجرم بشرف الموظف أو امانته ، وذلك لأن معيار اخلال الجريمة بالشرف معيار غير محدد وقد يختلف من جريمة الى أخرى ومن ظروف كل حالة الى أخرى بحيث قد يكون الفعل مخلا بالشرف فى حالة وغير مخل به فى حالة أخرى .

وأخذاً بهذا الرأى أيضاً ذهبت محكمة القضاء الادارى(١٤) الى أنه لـــا كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الادارية أن تترخص فى تقدير ما اذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعاً لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف العام ، كان القرار الذى يصدر بانهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف هو قرار ادارى له مقومات وأركان القرار الادارى ، وتستقل جهة الادارة بتقدير ملاءمة اصداره بحسب ما يقوم لديها من ملابسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التى تجعل من الجريمة فى رأيها مخلة بشرف الموظف العام ، فمن ثم ليس بصحيح ما ذهبت اليه الوزارة من أن قرار انهاء خدمة الموظف قد وقع نتيجة لازمة للحكم بقوة القانون لأن للجهة الادارية أن تترخص فى اصدار القرار المهنى لخدمة الموظف ، اذا ما كان الحكم صادراً فى جنحة فقط ، وارتأت انها جريمة تخل بشرف الموظف وليس الحكم عليه الا تسبيباً لاصدار هذا القرار .

وقد يجد هذا الرأى تأييداً وسنداً فى حكم للمحكمة الادارية العليـــا فى القضية رقم ٥٠٣ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٩ من مارس ١٩٦٤ قضت فيه بأنه

---

(١٣) وعلى ذلك يعتبر الموظف خارج الوظيفة فعلا من ذلك التاريخ فلا يجوز ترقيته ويعتبر ما يصدر فى حقه من هذا القبيل منعدماً لا وجود له .

(١٤) فى القضية رقم ١١٦٣ لسنة ١٣ ق بجلســـة ١٩٦٠/٣/٢٣ (س ١٤ رقم ١٥٨ ص ٢٦٠) .

لا ينبغى الهبوط بتصرف الادارة فى تحققها من الشروط التى يعلق عليهـــا القانون الانتفاع بحق من الحقوق الى مستوى العمل المـــادى ما دامت قد قدرت بما لها من سلطة تقديرية أن المدعى لم يستوف شرطاً لازماً لاستحقاق الافادة من القاعدة القانونية . ولا مرية فى أن مثل هذا القرار الذى انطوى فيه التطبيق الفردى لتلك القاعدة هو قرار ادارى لأنه لم ينشأ مباشرة ولزاماً من القاعدة التنظيمية العامة التى أرساها القانون بل أسهم فيه تقدير الادارة لمدى توافر شروط الاستحقاق ، وهو تقدير انبثق عن ارادة الادارة وتبلور فى قرارها . ولا شبهة فى أن هذا القرار الادارى قد أنشأ مركزاً قانونياً فى غير مصلحة صاحب الشأن يحق له أن يطعن عليها بالالغـــاء .

رابعا — اثر الفصل لصدور حكم جنائى على اعادة الموظف الى الخدمة

ان انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة اذا توافرت فيه سائر شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) والمادة ٧ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

على أنه اذا كان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً فى الحالات التى يترتب عليها هذا الأثر يعتبر مانعاً من التوظف واعادة التعيين بخدمة الحكومة ، فيجدر أن نعرف ما اذا كان هذا المنع يزول :

أولا : فى حالة رد الاعتبار .

ثانيا : فى حالة انقضاء العقوبات وزوال آثارها .

المبحث الأول
فى حالة رد الاعتبار

ان الحكم على الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة ما لم يكن قد رد اعتباره فى الحالتين(٢) .

---

(١) وفى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٢) على أنه لا يجوز لهذا الموظف تولى بعض الوظائف مثل وظائف القضاء ولو رد اليه اعتباره فيما بعد ، وذلك طبقاً للمادة ٥٠ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ .

وقد نظمت أحكام رد الاعتبـــار الأول مرة عنـــدنا بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . وقد أوضحت مذكرته الايضاحية ماهية رد الاعتبار والغرض منه مقررة أن « الحكم بعقوبة جناية أو جنحة يؤدى الى الانتقاص من شخصية المحكوم عليه ويحول دون استعادة مكانته السابقة فى الهيئة الاجتماعية ودون الوصول الى مركز شريف لأن الحكم بالعقاب فى غالب الأحيان يتبعه الحرمان من بعض الحقوق السياسية والمدنية ويســـجل فى قلم السوابق فيتعذر على المحكوم عليه الاندماج ثانية فى الهيئة الاجتماعية . وليس من العدل أن يحرم شخص من أن يتبوأ فى الهيئة الاجتماعية المكان اللائق بكل وطنى صالح اذا بذل مجهوداً جدياً ليهتدى وأقام الدليل على هذا بحسن سيرته مدة طويلة ، على أن مصلحة الهيئة الاجتماعية نفسها أن يندمج فيها المحكوم عليه الذى تاب وأصلح حاله ولذلك قررت غالب الشرائع أحكاماً لرد اعتبار المحكوم عليه ».

ولمـــا صدر القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ وهو قانون الاجراءات الجنائية أدرج أحكام رد الاعتبار فى مواد من ٥٣٦ الى ٥٥٣ فى الباب التاسع من الكتاب الرابع المتعلق بالتنفيذ .

ويترتب على اعادة الاعتبار محو الحكم بالادانة بالنسبة للمستقبل ويزول ابتداء من تاريخ الحكم باعادة الاعتبار كل ما يترتب عليه من وجوه انعدام الأهلية أو الحرمان من الحقوق(٣) ».

على أنه وان كان رد الاعتبار يزيل الآثار المترتبة على العقوبة الا أنه لا يمحو الجريمة التى وقعت بحيث يصبح على الجهة الادارية عدم الاعتداد

---

(٣) المـــادة ٥٥٢ من قانون الاجراءات الجنائية ومن قبلها المـــادة ١٠ من القانون ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص باعادة الاعتبار — وقد طبقت محكمة القضاء الادارى ذلك فى حكمها الصادر بالقضية رقم ١٢٣١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٢ س ٧ رقم ٢٦٨ ص ٤٠٩ .

بها لزاماً كواقعة تخضع لتقديرها من حيث ولايتها على توافر شرط حسن السمعة فيه الذى نص القانون على توافره(٤) .

ويختلف رد الاعتبار عن العفو الشامل فى أن رد الاعتبار يكون بحكم القاضى أو بنص القانون وهو اجراء عادى مستديم ولا يكون الا بعد مضى مدة كافية من تنفيذ الحكم أو سقوطه بمضى المدة وهو حق يكتسبه المحكوم عليه اذا استوفى شروطه ، هذا فضلا عن أن رد الاعتبار يحدث آثاره فى المستقبل كما قلنا لا فى المـــاضى(٥) .

وتنص المـــادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية(٦) على أنه تجوز اعادة الاعتبار الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة . فرد الاعتبار جائز الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة سواء كانت الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو غير ماسة بذلك ، وسواء ترتب عليها فقد الأهلية أو الحرمان من الحقوق أو لم يترتب عليهـــا شىء من ذلك . ودون اشـــتراط لأى قيد بالنســـبة للعقوبة أيضاً .

واعادة الاعتبار لا تمنح الا مرة واحدة فمن أعيد اعتباره ثم ارتكب جناية أو جنحة لا يجوز أن يجاب الى طلب رد اعتباره مرة أخرى(٧) .

---

(٤) ومن ثم تملك الجهة الادارية — بالرغم من صـــدور الحكم برد الاعتبار — سلطة تقديرية فيما اذا كان ارتكاب الجريمة التى عوقب من أجلها وتقديمه بعد ذلك مزورة بخلو صحيفته من السوابق يفقده شرط حسن السمعة أم لا ؟ فاذا انتهت الى عدم توافر هذا الشرط فيه فانها لا تتصف فى تقديرها لأنها استندت فيه الى وقائع صحيحة ثابتة فى الأوراق تؤدى اليه — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦٢٢ لسنة ١٤ ق بجلســـة ١٩٦١/١/١٧ س ١٥ رقم ٨٧ ص ١٠٧ — وكذلك راجع الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٥٢ .

(٥) راجع أيضاً رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ .

(٦) ومن قبل المـــادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص باعادة الاعتبار .

(٧) المـــادة ٥٤٧ من قانون الاجراءات الجنائية ومن قبلها المـــادة ١٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ .

وبعد أن كان رد الاعتبار فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ لا يتم الا بحكم صادر من القضاء أصبح رد الاعتبار يتم بوجهين أولا : بحكم القضاء وهو رد الاعتبار القضائى وثانياً : بقوة القانون متى توافرت شروط معينة وهو رد الاعتبار القانونى .

ويتم رد الاعتبار القضائى بطلب يقدم الى النيابة العامة(٨) وتجرى النيابة تحقيقاً فيه للاستيثاق من سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه ووسائل تكسبه وارتزاقه الى غير ذلك من الشروط التى تقتضيها فكرة رد الاعتبار ، ثم ترفع النيابة الطلب بتقرير منها الى محكمة الجنايات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه(٩) وذلك فى خلال الثلاثة شهور التالية لتقديمه(١٠) وتفصل المحكمة فى هذا الطلب . فاذا حكم برد الاعتبار ترسل النيابة صورة منه الى المحكمة التى صدر منها الحكم بالعقوبة للتأشير به على هامشه وتأمر بأن يؤشر به فى قلم السوابق(١١) ولا يطعن فى الحكم الصادر فى طلب رد الاعتبار الا بطريق النقض لخطأ فى تطبيق القانون أو فى تفسيره(١٢) .

وفصلت المادة ٥٣٧ وما بعدها من قانون الاجراءات الجنائية شروط اعادة الاعتبار . ويجب بمقتضاها لاعادة الاعتبار أن تتوافر الشروط الآتية :

أولا : أن تكون العقوبة قد نفذت أو أعفى عن المحكوم عليه بها أو سقطت بالمدة الطويلة .

ثانياً : أن يكون قد مضى قبل اعادة الاعتبار ست سنوات اذا كانت العقوبة المحكوم بها عقوبة الجناية ، وثلاث سنوات اذا كانت تلك العقوبة

(٨) المادة ٥٤٢ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٩) المادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٠) المادة ٥٤٣ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١١) المادة ٥٤٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٢) المادة ٥٤٤ من قانون الاجراءات الجنائية والمادة ٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ من قبل .

هى عقوبة الجنحة . وتضاعف هذه المدة فى حالتى سقوط العقوبة بمضى المدة والحكم بالعود(١٣) . وتبدأ المدة من تاريخ انقضاء مدة العقوبة نفسها وليس من تاريخ الافراج تحت شرط او من تاريخ سقوط العقوبة . واذا كان المحكوم علية قد وضع تحت مراقبة البوليس(١٤) بعد انقضاء العقوبة الأصلية تبتدىء المدة من اليوم الذى تنتهى فيه مدة المراقبة .

ثالثاً : أن يكون الطالب قد برىء من جميع الالتزامات المتعلقة بالغرامات والرد والتعويض والمصاريف القضائية(١٥) .

---

(١٣) المـــادة ٥٣٧ فقرة ثانياً من قانون الاجراءات الجنائية . وقد كانت المدة فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثمانى سنوات بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحة ، وخمس عشرة سنة أ ـــ بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبة جناية ب ـــ بالنسبة لمن يحكم علية باعتباره عائداً ولو فى جنحة جـ ـــ اذا كانت العقوبة لم تنفذ على المحكوم علية وسقطت بمضى المدة الطويلة ولو كانت عقوبة جنحة .

(١٤) مراقبة البوليس عقوبة يلزم المحكوم عليه بمقتضاها بالاقامة فى جهة معينة نهاراً والمبيت فى مكان معين ليلا المدة المقررة بالشروط والقيود المبينة فى القوانين الخاصة بالمراقبة ـــ (المـــادة ٢٩ من قانون العقوبات) . ويكون خاضعاً لمراقبة البوليس : أولا : من يوضع تحت مراقبة البوليس عند انقضاء مدة العقوبة الاصلية الصادرة عليه بالاشغال الشاقة أو السجن أو الحبس ثانياً : من يعفى اعفاء مقيداً بشرط من عقوبة الأشغال الشاقة أو السجن أو الحبس . ويوضع تحت مراقبة البوليس اثناء المدة الباقيـــة من عقوبته . والافراج تحت شرط هو اخلاء سبيل المحكوم علية قبل وفاء مدة العقوبة المحكوم بهـــا اذا ما ظهر من ماضيه فى السجن أنة جدير بذلك ، وبشرط أن يبقى مستقيم السلوك بعد الافراج عنة الى أن تنتهى المدة المحكوم بها عليه ، والا أعيد للسجن ثانية لاستيفائها كاملة بغير حاجة الى أن يرتكب جرماً جديداً ثالثاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره مشتبها فيه . رابعاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره متشرداً .

(١٥) ولا يشترط أن يكون طالب رد الاعتبار قد برىء من هذه الالتزامات بوفائها بل يصح أن يكون قد برىء منها بمضى المدة الطويلة ـــ المذكـــرة الايضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . كما يجوز للمحكمة أن تتجاوز عن

=

رابعاً : أن يكون سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه يدعو الى الثقة بتقويم نفسه(١٦) . ولما كانت هذه مسألة موضوعية فقد أجاز القانون أن يلغى الحكم الصادر برد الاعتبار اذا ظهر أن المحكوم عليه صدرت ضده أحكام لم تكن المحكمة قد علمت بها ، أو اذا حكم عليه بعد رد الاعتبار فى جريمة وقعت قبله .

ويجوز اعادة رد الاعتبار ولو كان الطالب قد سبق الحكم عليه بعدة عقوبات . وفى هذه الحالة يلزم توافر الشرطان الأول والثالث سالفى الذكر بالنسبة لكل حكم منها . وفى هذه الحالة تحسب المدة سابق الاشارة اليها فى الشرط الثالث اعتباراً من أحدث تلك الأحكام(١٧) .

هذا عن رد الاعتبار القضائى . على أنه قد استجدث اعتباراً من سنة ١٩٥٠ تاريخ قانون الاجراءات الجنائية نوعاً آخر من رد الاعتبار هو رد الاعتبار القانونى . ومن مؤداه أن يرد الاعتبار بقوة القانون بعد فوات مدد زمنية مختلفة وان اتصفت بأنها أطول من المدد المتطلبة فى رد الاعتبار القضائى . فبمقتضى المادة ٥٥٠ من قانون الاجراءات الجنائية(١٨) تبلغ مدة رد الاعتبار ست سنوات لعقوبات الجنح واثنتى عشرة سنة لعقوبات الجنايات ، وهى اثنى عشرة سنة أيضاً ولو كانت العقوبة جنحة . (أ) اذا كان الحكم بها صادراً فى جنح معينة ذات خطورة خاصة : هى جنح السرقة واخفاء الأشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة والتزوير وقتل

=

هذا الشرط متى اثبت الطالب أنه لم يكن يستطيع معها الوفاء بهذه الالتزامات . كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تحدد نصيب الطالب من المصاريف والتعويضات اذا كان الحكم قد صدر عليه بالتضامن مع آخرين — المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثم المادة ٥٣٩ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٦) المادة ٥٤٥ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٧) المادة ٥٤١ من قانون الاجراءات الجنائية — وراجع فى الشروط السالفة الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ وما بعدها .

(١٨) معدلة بالقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٥ الصادر فى ١٩٥٥/٦/١٤ .

الحيوانات بغير مقتض واتلاف الزراعة وكذلك الشروع فى جريمة من هذه الجرائم • (ب) اذا كان المحكوم عليه عائداً فى أية جريمة كانت أو كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة بغير تنفيذ . وحكمة ذلك انه يجب أن يعامل المجرم العائد والمجرم الهارب معاملة أشد .

ولما كانت المدد المتطلبة لرد الاعتبار القانونى — كما توضح — مدداً طويلة نسبياً فقد استغنى المشرع لذلك عن شرط حسن السير والسلوك . على أنه بالنسبة للمحكوم عليه بأكثر من حكم جنائى يبدأ حساب المدد السابقة من أحدث هذه الأحكام(١٩) .

ورد الاعتبار القانونى يتم بغير حاجة الى طلب الى أية جهة قضائية ولا حكم يصدر . ومن ثم لا يدعو المحكوم عليه الى أن يعيد ما فات من ماضيه على الملأ .

اذا رد الاعتبار الموظف المحكوم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فانه يزول عنه المانع من اعادة التعيين بخدمة الحكومة وفقاً للمادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة(٢٠) ومن بعدها المادة ٧ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

المبحث الثانى

فى حالة انقضاء العقوبات وزوال آثارها

واستكمالا لما اخذناه على عاتقنا من تقص عن الآثار المترتبة على الحكم على الموظف بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة نتساءل عن الأحكام التى تحكم انقضاء العقوبة بغير التنفيذ . وفى هذا المقام نقف عند أحكام سقوط العقوبة بمضى المدة وعند أحكام العفو عنها .

---

(١٩) المادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٢٠) ومن قبلها المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

أولا — أثر سقوط العقوبة المقضى بها فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف :

بالنسبة لسقوط العقوبة يجب أن نلاحظ ان الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤(٢١) ومن بعدها الفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ تجعل انتهاء الخدمة بمقتضاها متوافقا على الحكم نهائيا بالعقوبة ولم تجعل انتهاء الخدمة متوقفاً على تنفيذ الحكم الجنائي . فقد تتراخى الجهة المختصة بتنفيذ الأحكام الجنائية عن تنفيذ الحكم الصادر على الموظف والموجب لانهاء الخدمة فلا يغير هذا من الأمر شيئاً ولا يؤثر فى اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بمجرد صدور الحكم المرتب لهذا الأثر وصيرورته نهائياً .

ويلاحظ أن القانون وان كان قد حدد مدداً لتنفيذ الأحكام الصادرة بعقوبات فاذا انقضت هذه المدد من غير أن ينفذ الحكم سقطت العقوبة ولا يجوز تنفيذها(٢٢) الا أن السقوط بمضى المدة لا يسرى الا فى العقوبات التى يحتاج تنفيذها الى عمل مادى ظاهرى ، وبذلك لا تسرى على العقوبات التى تعتبر منفذة من نفسها كالحرمان من الحقوق والمزايا(٢٣) .

ثانياً — العفو بالنسبة للحكم الصادر بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف :

العفو هو تنازل الهيئة الاجتماعية عن كل أو بعض حقوقها المترتبة على الجريمة . ويلجأ الى العفو لأسباب مختلفة ، فقد يكون من المصلحة العامة عدم توقيع العقاب فى ظروف معينة ، كما انه قد يظهر خطأ قضائى لا سبيل الى اصلاحه بالطرق القضائية فيتوصل الى ذلك بطريق العفو(٢٤) .

---

(٢١) وشأنها فى ذلك شأن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٢٢) راجع المواد : ٢٧ و ٢٧٧ و ٢٧٨ من قانون تحقيق الجنايات .

(٢٣) راجع الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ .

(٢٤) الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ و ١٥٨ .

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة ويسمى بالعفو غير التام ، وعفو عن الجريمة ويسمى بالعفو التام أو العفو الشامل .

وقد حرصت الدساتير المصرية المتعاقبة على ايراد النصوص فيما يتعلق بالعفو الشامل أو العفو عن الجريمة والعفو غير التام أو العفو عن العقوبة .

وعلى الأساس السابق تجرى نصوص قانون العقوبات ، اذ نصت المادة ٧٤ منه على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى اسقاطها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها مقررة قانوناً ولا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالادانة ما لم ينص فى امر العفو على خلاف ذلك » .

ثم نصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه « اذا صدر العفو بابدال العقوبة بأخف منها تبدل عقوبة الاعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة ... والعفو عن العقوبة أو ابدالها ان كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون . وهذا كله اذا لم ينص فى العفو على خلاف ذلك ..... » .

والمادة ٢٥ التى عنتها المادة السابقة — كما سلف الايضاح — تنص على أن « كل حكم بعقوبة جناية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولا : القبول فى اية خدمة فى الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت اهمية الخدمة . ثانياً : التحلى برتبة أو نيشان ......

خامساً : بقاؤه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً فى المجالس الحسبية أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية أو المحلية أو أية لجنة عمومية .

سادسا : صلاحيته أبداً لأن يكون عضوا فى احدى الهيئات المبينة بالفقرة الخامسة أو ان يكون خبيراً أو شاهداً فى العقود اذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة » .

ثم تنص المــادة ٧٦ على أن « العفو الشامل يمنع او يوقف السير فى اجراءات الدعوى أو يمحو حكم الادانة . ولا يمس حقوق الغير الا اذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك » .

ويتضح من النصوص السابقة أن ثمة فوارق بين العفو عن العقوبة وبين العفو الشامل عن الجريمة على النحو التالى :

العفو عن العقوبة :

يقصد بالعفو عن العقوبة ذلك الحق الذى قرره الدســتور لرئيس الجمهورية باعتباره رئيس الدولة فى اعفاء المحكوم عليه من العقوبة او تخفيفها . ومعنى ذلك أن القاعدة هى أن العفو فى هذه الصورة لا ينصب الا على عقوبة صدر بها حكم نهائى وأصبحت واجبة النفاذ . غير أنه قد يحدث أن يصدر أمر العفو عن العقوبة قبل أن يستنفد المحكوم عليه كل سبل الطعن فى الحكم الصادر بها أى قبل صيرورة الحكم نهائياً — وفى هذه الحالة يخرج الأمر من يد القضاء بحيث لا يستطيع المضى فى نظر الدعوى . وصدور قرار بالعفو يلزم المحكوم عليه ، ذلك أن تنفيذ العقوبة هو من حقوق الجماعة وليس من حقوق المحكوم عليه . ومن آثار العفو عن العقوبة :

أولا : العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى اسقاطها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة اخف منها مقررة قانوناً . على أن العفو عن العقوبة أو ابدالها متى كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان الذى يترتب بنص المــادة ٢٥ من قانون العقوبات على الوجه السابق ، وذلك ما لم ينص فى العفو على خلاف ذلك . فالعفو عن العقوبة يبقى معه رغم ذلك الحرمان من الحقوق أو المزايا ومنها القبول فى أية خدمة فى الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أيا كانت أهمية الخدمة ، وبعبارة أخرى فان العفو عن العقوبة يبقى معه بالرغم من ذلك المعفو عنه غير صالح فى المستقبل للتعيين فى الوظائف العامة ما لم يرد اليه اعتباره .

ثانياً : يقتصر أثر العفو عن العقوبة على الابراء منها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها ، فلا يمتد أثر العفو اذن الى الجريمة ذاتها

او الحكم الصادر بالادانة فيها بل يبقى هذا الحكم قائماً منتجاً لآثاره القانونية كاحتسابه سابقة في العود وتوقيع العقوبات التكميلية ما لم ينص في قرار العفو على خلاف ذلك .. واذا كان العفو عن العقوبة كقاعدة عامة لا أثر له على الجريمة ذاتها التي تظل قائمة ، ولا على الحكم الذي يظل قائماً أيضاً فان المحكوم عليه يظل رغم العفو عنه غير صالح لتولى الوظائف العامة ما لم يرد اليه أعتباره قانوناً أو قضاء على الوجه المبين في الباب التاسع من قانون الاجراءات الجنائية — ومفاد ما تقدم أن العفو عن العقوبة وان كان يقتضى اسقاطها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها فهو لا يسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالادانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك(٢٥) وهو على أى حال لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يمحو الصفة الجنائية التى تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة بل يقف دون ذلك جميعا .. فلا يمكن أن يترتب على العفو عن العقوبة محو الجريمة ذاتها لأن ما حدث بالفعل قد أضحى في الواقع والواقع لا يمحى ، على أنه ولئن أمكن أن تزول آثاره فعلا أو قانوناً ، فان معانيه ودلالاته قد تبقى لتنبىء عنه(٢٦) .

العفو عن الجريمة أو العفو الشامل :

العفو الشامل اجراء يقصد به ازالة صفة الجريمة عن فعل هو في ذاته جريمة طبقا لاحكام القانون ومن ثم يترتب عليه امتناع السير في الاجراءات الجنائية بالنسبة لهذا الفعل أو زوال كل أثر للحكم بالعقوبة الصادر بشأنه فالعفو الشامل على هذه الصورة هو اذن تعطيل لنص القانون في أحوال معينة ولهذا فقد حرص الدستور على النص على أن العفو الشامل لا يكون الا بقانون .. ومعنى ذلك أن العفو عن الجريمة هو من اختصاص السلطة التشريعية بخلاف العفو عن العقوبة الذى هو من حقوق رئيس الجمهورية .. ومن آثاره :

---

(٢٥) المادة ٧٤ من قانون العقوبات ..

(٢٦) راجع حكم محكمة النقض في ١٩٥٨/١/٤ وحكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/١/١٠ .

اولا : من الناحية الجنائية يترتب على العفو الشامل أن تزول عـــن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحا ، فحينئذ لا يجوز اتخـــاذ اية اجراءات جنائية بشأنه أو رفع الدعوى العمومية ومحو كل ما يكون قـــد اتخذ من اجراءات أو صدر من احكام بحيث تزول جميعا هى وما تضمنته من عقوبات اصلية أو تبعية او تكميلية وتعتبر كأن لم تكن .

ثانيا : من الناحية المدنية نجد أن العفو الشامل وأن كان يرفـــع عـــن الفعل الصفة الجنائية الا أنه لا يمكن ان يمس ما ينشأ للافراد من الحقوق المدنية عن الاضرار المترتبة على هذا الفعل .

على أنه اذا كان الاصـــل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغـــير التى ترتبت لهم عن الجريمة الا أنه ليس ثمة ما يمنع من ان ينص فى القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك . وقد نصت على ذلك الفقرة الثانية مـــن المـــادة ٧٦ من قانون العقوبات . وفى هذه الحالة تتكفل الحكومة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الاضرار (٢٧) .

مدى ظهور العقوبة المحكوم بها فى صحيفة الحالة الجنائية :

هل تظهر السابقة فى صحيفة الحالة الجنائية فى حالة العفو عن الجرائم والعقوبات ؟

لقد أجاب على هذا التساؤل :

اولا : قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ .

وثانيا : كتاب النائب العام الى مدير عام مصلحة تحقيق الشخصية برقم ٢٥ــ١٠/٧ بتاريخ ١٩٦٢/٢/١٩ .

وثالثا : كتاب مدير عام تحقيق الشخصية الى مجلس الدولة برقم ١/١٤/١٨ — ٢٥٦٠ بتاريخ ١٩٦٦/٣/٢٦ .

---

(٢٧) راجع الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٥٩ و ١٦٠ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٣٢ وما بعدها .

أولا : بالاطلاع على قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ نجد المادة الثامنة منه تنص على أنه « اذا ألغت أو عدلت محكمة النقض حكما له صحيفة بقلم السوابق بادارة تحقيق الشخصية ... أو سقط بمضى المدة أو بالعفو تخطر النيابة العامة القلم المذكور لسحب الصحيفة المحفوظة لديه عن هذا الحكم وارسالها الى قلم السوابق المحلى لسحب صورة الصحيفة المحفوظة واعادة فيشة الاتهام الخضراء .... » .

كما جاء فى المادة ١٣ من ذلك القرار أنه « على قلم السوابق بادارة تحقيق الشخصية وعلى أقلام السوابق المحلية سحب ما لديها من فيشات وصحف وصور للاحكام فى الحالات الآتية :

أولا : العفو الشامل .

ثانيا : رد الاعتبار بحكم القانون وفق المادتين ٥٥٠ و ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

ثالثا : مضى ثلاث سنين على الاحكام المعلق تنفيذها على شرط .

رابعا : .... »

كما جاء فى المادة ١٤ من القرار المذكور أنه « لا يثبت فى الشهادة التى يطلبها المحكوم عليه الاحكام الآتية :

(ا) الأحكام التى رد اعتباره عنها قضاء .... » .

ثانيا : أما كتاب النائب العام الى مدير مصلحة تحقيق الشخصية المؤرخ ١٩٦٦/٢/١٩ — سالف الاشارة اليه — فقد جاء به أن العفو عن العقوبة لا يؤدى الى سحب صحيفة الحالة الجنائية للمحكوم عليه بل يذكر فيها مضمون القرار الجمهورى الصادر بالعفو .

ثالثا : ما كتاب مدير مصلحة تحقيق الشخصية الى مجلس الدولة بتاريخ ١٩٦٦/٣/٢٦ سالف الاشارة اليه فقد ورد فيه أنه فى حالة صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبة المقضى بها والعقوبات التبعية وكافة

الآثار الأخرى المترتبة على الحكم الصادر بالعقوبة الاصلية تقوم النيابة العامة المختصة باخطار مصلحة تحقيق الشخصية بهذا القرار لسحب صحيفة الحكم وفيشاته بموجب أمر السحب .

ومن ثم ، بعد سحب صحيفة الحكم وفيشاتها من محفوظات مصلحة تحقيق الشخصية ، لا تظهر السابقة موضوع القرار بصحيفة الحالة الجنائية ..

وعلى هذا جرى العمل فى مصلحة تحقيق الشخصية(٢٨) ..
الجمعية العمومية الذى سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

اثر كل من العفو عن العقوبة عن الجريمة على المجال الادارى :

أوضحنا فيما تقدم أن ثمة فروقا جوهرية بين العفو عن الجريمة أو العفو الشامل وبين العفو عن العقوبة . فالعفو الشامل من اختصاص السلطة التشريعية فلا بد من صدور قانون به ، وهو يمحو عن الفعل صفته الجنائية بمعنى انه يمحو الجريمة ذاتها ويصدر فى اى وقت ، ويكون اثره بالنسبة للماضى والمستقبل معا ، فيكون العفو عنه عفوا شاملا كأن لم يرتكب جريمة فى يوم من الايام ولم يحاكم اذ يكون متساويا مع غيره من المواطنين الذين لم يتعرضوا فى اى وقت لشبهة من الشبهات ، وذلك بعكس العفو عن العقوبة الذى هو من اختصاص رئيس الجمهورية ، فهو وان شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية الاخرى المترتبة على حكم الادانة ، فانه لا يمكن بحال اعتباره بمثابة العفو الشامل الذى لا يكون الا بقانون على ما سبق ، فالعفو عن العقوبة لا يمحو الجريمة كما يظل الحكم الصادر بالادانة قائما .

ومن النقطة السابقة يبدأ البحث ، فالعفو الشامل يمحو الجريمة ويمحو الحكم الصادر بالادانة ويمحو كل الآثار التى تكون قد وقعت فى الماضى

---

(٢٨) راجع فى هذا الصدد تقرير الأستاذ على على بكر المقدم الى الجمعية العمومية الذى سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

من عقوبات اصلية أو تبعية أو تكميلية كما يشمل ذلك أيضا القرار الصادر بالفصل من الوظيفة العامة ، فأثر العفو الشامل يشمل الماضى والمستقبل من الناحيتين الجنائية والادارية مما يتعين معه عودة الموظف المعفو عنه عفوا شاملا الى وظيفته فهو — نتيجة العفو الشامل — يعتبر أنه لم يرتكب جريمة ولم يحاكم ولم يصدر ضده حكم ولم يفصل بسببه من وظيفته . ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله .

أما العفو عن العقوبة فهو لا يصدر فى كل وقت كالعفو الشامل ، وانما يصدر فى مرحلة لاحقة أى بعد صدور الحكم بالعقوبة وصيرورته نهائيا ، ومن ثم لا يمحو العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما . ومن ثم لا يترتب عليه سوى اسقاط العقوبة الاصلية والباقى منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب . ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أصلية كانت أم تبعية وكذلك الآثار التى تكون قد وقعت جميعها فى الفترة السابقة على صدوره — فما نفذ من العقوبة الأصلية والغرامة التى تكون قد دفعت والاشياء التى تكون قد صودرت وحرمان المحكوم عليه من حقوقه السياسية كالتصويت فى الانتخابات وعدم اجازة التصرفات التى يكون قد باشرها بنفسه لنقصان فى أهليته ، والقرار الذى يكون قد صدر بانهاء خدمته من وظيفته أو صدر حتما للحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف — كل ذلك لا يتصور أن يشمله القرار الصادر بالعفو عن العقوبة ولا يجوز اعادة الحالة الى ما كانت عليه فى شأنها . والقول بغير ذلك معناه انتقالنا الى مرحلة العفو الشامل والتسوية بين كل من العفو الشامل والعفو عن العقوبة فأثر الاخير يقتصر فحسب على اسقاط العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة الى المستقبل فحسب ويكون سليما ما تم تنفيذه فى المرحلة السابقة على صدوره .

وبناء على ما سبق فان الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف بحكم جنائى فى

الاحوال التى يقع فيها هذا الاثر كأثر فورى يقع مباشرة وبقـــوة القانون ، هذا الأثر وهو انتهاء خدمة الموظف لا يؤثر فيه صدور قرار العفو عن العقوبة ولا يمحوه — بل يقع وينتهى مفعوله بانتهاء خدمة الموظف فور صدور الحكم .

وعلى ذلك فاذا أريد اعادة الموظف فى هذه الحالة الى وظيفته العامة وجب سلوك سبيل التعيين الجديد مما يتعين معه توافر سائر شروط التعيين ومنها الشرط الجوهرى الخاص بضرورة رد الاعتبار القانونى أو القضائى قبل تولى الوظيفة العامة فى حالة سبق الحكم بعقوبة جناية أو جريمة مخلة بالشرف .. وهذا عكس ما رأينا تماما فى العفو الشامل الذى يمحو معرة الجريمة والحكم الصادر فى شأنها فيصبح الفرد صالحا لاستئناف عمله بالوظيفة العامة دون سلوك سبيل التعيين المبتدأ(٢٩) .

ولقد تعرضت المحكمة الادارية العليا الى أثر صدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبة فيما ترتب على الحكم الجنائى الصادر بالادانة من أثر خاص بانتهـــاء خدمة الموظف المحكوم عليه طبقا لنص الفقرة الثامنة من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ثم الفقرة السابعة من المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اذ قضت المحكمة فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥(٣٠) بأن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل فى أنه لا يزيل عن الفعـــل وصفه الجنائى ولا يمحو معرة الجريمة وليس فى المـــادتين ٧٤ و ٧٥ من

---

(٢٩) راجع فى هذا الشأن تقرير الاستاذ محمد عبد الله عثمـــــان المؤرخ ١٩٦٥/١١/١٧ والمقدم الى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بشأن أثر العفو عن العقوبات الاصلية والعقوبات التبعيـــة وجميع الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة الى بعض المحكوم عليهم فى قضايـــا سياسية .

(٣٠) سالف الاشارة اليه .

قانون العقوبات أية اشارة الى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية او الادارية للحكم بالعقوبة المقضى بها . فالمادتان المذكورتان رسمتا حدود قرار العفو بحيث يقتصر على العقوبات الاصلية والتبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وليس فى هاتين المادتين أية اشارة الى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الادارية للحكم .

وقد فصلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور — فى خصوص العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم — بين المجالين الجنائى والادارى ، ففرقت بين الآثار الادارية التى يرتبها القانون الادارى عليه ، ومن بين هذه الآثار الاخيرة الاثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذى قررته الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والفقرة السابعة من المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وخلصت المحكمة العليا من هذه التفرقة الى أن القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا ينصب الا على محو باقى العقوبات الاصلية والعقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها . ولا ينصب على الآثار الادارية المترتبة على ذات الحكم ، فاذا كان قرار العفو يترتب عليه سقوط الآثار الجنائية فانه لا يترتب عليه سقوط الأثر الادارى الخاص بانتهاء خدمة الموظف .

على أنه مما هو جدير بالاهتمام ان الحكم سالف الذكر صدر تطبيقا لقاعدة كان قد استقر عليها قضاء المحكمة الادارية العليا مقتضاها الفصل بين المجال الجنائى والمجال الادارى فيما يتعلق بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية . فقد قضت المحكمة فى حكمها الصادر بجلسة ١٢ من يوليو ١٩٥٨ فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق(٣١) بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على

---

(٣١) س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥ وراجع كذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ س ٧ رقم ٥٠ ص ٤٧١ حيث طبقت المحكمة ذات القاعدة التى قررتها فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق المشار اليه . كما طبقت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع القاعدة سالفة الذكر فى الفتوى رقم ٦٠٦ الصادرة بجلسة ١٩٦١/٨/١ وفى الفتوى رقم ٧٧٠ الصادرة بجلسة ١٩٦٢/٩/٢٦ ملف رقم ٧٣/٢/٨٦ .

الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يتعـداها الـى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الاثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام أى سواء كانت مدنية أو ادارية » ورتبت المحكمة الادارية العليا على ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم الجنائى الصادر ضـد الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف لا يترتب عليه تعطيل اعمال نص الفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من قانون نظـام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما قضى به من انتهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة ، وذلك متى توافرت شروط اعمال هذا النص .

غير ان المحكمة الادارية العليا عادت وعدلت عن قاعدة الفصل بـين المجالين الجنائى والادارى — فى خصوص وقف تنفيذ الآثار المترتبة علـى الأحكام الجنائـية — فقضت فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٣٥ لسنة ٩ ق بجلسة ٢٧ مارس ١٩٦٥(٣٢) بأنه « اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكـون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية ، انصرف هذا الامر الى جميـع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور ، سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليهـا ما دام أنهـا كلها من آثار الحكم الجنائى » وقد أيدت المحكمة الاداريـة العليـا هـذا القضاء الاخير فى حكمها الصادر بجلسة ٢٤ من ابريل ١٩٦٥ المشار اليـه وبررت عدولها عن قضائها السابق بأنها « أدركت أن الحاجز الذى أقامتـه بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا — فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق — يتسم بشىء من الشدة ويصعب التسليم به دون تحفظ(٣٣) ».

---

(٣٢) وكذلك فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق .

(٣٣) ولعل الذى حدا بالمحكمة الادارية العليا الى العدول عن قاعـدة الفصل بين المجالين الجنائى والادارى — فيما يختص وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بحيث يترتب على وقف تنفيذ تلك الاثار ، وقف الأثر الخاص

=

وعلى ذلك فانه بعد ان عدلت المحكمة الادارية العليا عن قضائهـا السابق — والخاص بقاعدة الفصل بين المجالين الجنائى والادارى والتفرقة فى خصوص الآثار المترتبة على الحكم الجنائى بين الاثار الجنائية التى يرتبها قانون العقوبات وبين غيرها من الآثار التى ترتبها القوانين الاخرى مدنيـة كانت أو ادارية — فان الاستناد الى الحكم الصادر بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ فى القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق اصبح فى غير محله .

وقد عدلت الجمعية العمومية مع المحكمة العليا عن هذه القاعـدة ، ورأت فى فتواها الصادرة بجلسة ١٩٦٥/٥/١٢ — ملف ١٠٠٤/٢/٨٦ أن انهاء خدمة الموظف الذى يحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف يعتبر اثرا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائى ، ويترتب على وقف تنفيذ الحكم وقف أعمال هذا الأثر(٣٤) .

واذا كان انتهاء الخدمة بالحكم الجنائى — فى الاحوال التى يقضى القانون بذلك — يقع حتما وبقوة القانون بمجرد صيرورة ذلك الحكم نهائيا ، فقد ثار التساؤل عما اذا كان هذا الاثر ممكن ازالته متى تضمن قرار رئيس الجمهورية بالعفو العفو عن العقوبات التبعية أيضا .

=

بانتهاء خدمة الموظف — لعل ذلك هو صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ونشره فى فبراير ١٩٦٤ وان كان قد عمل بـه اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ — اذ نصت المـادة ٧٧ من هذا القانون على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية مخلة بالشرف أو الامانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف اعمال هذا الاثر .

(٣٤) راجع فى كثير من التفاصيل السابقة التقرير المؤرخ ١٩٦٥/١/٢ المقدم من الاسـتاذ عبد المنعـم فتح الله النـائب بمجلس الـدولة على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع فى تحديد اثر العفو عن العقوبات الأصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك — ملف رقم ١٠٠٩/٢/٨٦ .

وقد ذهب رأى اول(٣٥) الى ان صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية من شأنه أن يرتب أثره على حالة الموظف المفصول من الخدمة وهو عودته الى الخدمة مباشرة بصدور القرار الجمهورى وبهذه المثابة يعتبر العفو متضمنا سحبا لقرار الفصل . وقد استند الرأى المذكور الى ان الفقه والقضاء الاداريين استقرا على أن القرارات الادارية ون كانت تتحصن بمضى ستين يوما على صدورها ولا يجوز لذلك سحبها بعد مضى هذه المدة الا أنه يرد استثناء عليها هو سحب قرارات الفصل بعد مضى هذه المدة ، وذلك لاعتبارات تتعلق بالعدالة والانسانية التى جعلت جهة الادارة تستشعر ظلمها وتراجع نفسها باعادة الموظف المفصول الى عمله بأثر رجعى ولاعطائه الفرصة لمراجعة النفس ومحاربة الهوى ، فمن باب اولى أن يصدر رئيس الجمهورية قرارات بالعفو عن آثار جريمة ارتكبت فى ظروف تختلف عن الظروف التى صدر فيها العفو . ومن هذه الآثار ان تعود للموظف حقوقه كما كانت قبل فصله من الخدمة .

واذا كان قرار العفو الصادر من رئيس الجمهورية قد تضمن الى جانب العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية وازالة الآثار المترتبة على العقوبات المذكورة ، فقد ذهب الرأى المذكور الى أن مفاد ذلك اعتبار فصل الموظف الصادر فى شأنه العفو كأن لم يكن وتدرج حالته فى الوظيفة دون صرف ماهيته عن الفترة التى قضاها بعيدا عن عمله ، اذ الاجر مقابل العمل . وتكون عودته فى درجته السابقة التى كان عليها قبل الفصل دون اتباع أية اجراءات أخرى . اذ معنى تعليق اعادته للعمل على أية اجراءات اعتبار الاعادة تعيينا جديدا وهو أمر لا يهدف اليه مصدر العفو .

على أن ثمة رأيا ثانيا عارض الرأى المتقدم وذهب الى أنه طالما قد خلصنا الى أن القاعدة التى انتهى اليها قضاء المحكمة الادارية العليا ، هى عدم الفصل بين المجالين الجنائى والادارى ، فيما يختص بالآثار المترتبة على

---

(٣٥) راجع التقرير الذى قدمه الاستاذ مصطفى الشرقاوى الى الجمعية العمومية بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢٣ .

الحكم ، واعتبار الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا — طبقا لنص الفقرة الثامنة من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم الفقـــرة السابعة من المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — من الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، بغض النظر عن أن قانونا آخر غـــير قانون العقوبات هو الذى يقرره ما دام أنه مترتب على الحكم الجنائى ، واثر من آثاره ، الا أنه لمـــا كان القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا يمحو الجريمة ذاتها او يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحـــو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما ، ومن ثم لا يترتب على قرار العفو سوى اسقاط العقوبة الاصلية أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعيـــة والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الاثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره .. فما نفذ من العقوبة الأصلية لا يمكن اسقاطه ، فمدة تنفيـــذ العقوبة التى قضاها المحكوم عليه فعلا لا يتصور اسقاطهـــا ، والغرامات التى اداها المحكوم عليه — تنفيذا للحكم — لا يجوز له المطالبة باستردادهـــا بعد العفو عنه .. كذلك الامر بالنسبة الى العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم فان ما نفذ من تلك العقوبات أو وقع من تلك الآثار واستنفـــذ غرضه قبل قرار العفو لا يترتب على هذا القرار اسقاطه ، فليس للمعفو عنـــه حق المطالبة باعادة الاشياء المصادرة اليه ، وليس له أن يطالب بمباشرة الحقوق السياسية التى لم يباشرها فى الفترة ما بين صدور الحكم عليـــه وبين صدور قرار العفو عنه ، كالتصويت فى الانتخابات والاستفتاءات التى تمت خلال تلك الفترة كما لا يترتب على العفو اعتبار المعفو عنه كامل الأهليـــة المدنية خلال الفترة السابقة على العفو ، واجازة التصرفات التى باشرهـــا بنفسه حول تلك الفترة .

واستطرد الرأى الثانى الى أنه لمـــا كان الاثر الخاص بانتهاء خدمـــة الموظف للحكم عليه جنائيا فى الحالات التى يرتب القانون فيها هذا الأثر — طبقا للفقرة السابعة من المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبل الفقرة الثامنة من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — يعتبر أثرا فوريا يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية لصدور الحـــكم

الجنائى ويستنفد غرضه ، وهو قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة ، بمجرد وقوعه ومن ثم فان صدور قرار العفو عن العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، لا يترتب عليه اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذى يقع وينتهى مفعوله فور صدور الحكم. وعلى ذلك فلا يترتب على القرار الصادر بالعفو اسقاط عقوبة العزل من الوظيفة ، وعودة المعفو عنه الى وظيفته بقوة القانون كأثر حتمى من آثار العفو ، وبحالته التى كان عليها قبل الفصل ، كأنه لم يفصل اصلا مع تدرجه بالعلاوات والترقيات — لا يترتب على قرار العفو هذا الأثر لما سبق ايضاحه من أن انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا أثر مترتب على الحكم ، يقع مباشرة وبقوة القانون ، ويستنفد غرضه فور صدور الحكم ، ولا يترتب على قرار العفو اسقاط هذا الأثر .

كذلك فلا وجه للقول بان قرار العفو يتضمن سحبا لقرار الفصل ، ذلك أنه ليس ثمة قرار بالفصل يصدر فى هذه الحالة حتى يمكن القول بمدى جواز سحبها ، وانما الامر يتعلق بانتهاء خدمته بحكم القانون كأثر للحكم عليه جنائيا . ولا يسوغ القول باعمال قاعدة جواز سحب قرارات الفصل — سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة — دون تقيد بالميعاد القانونى المقرر للسحب على هذه الحالة وسحب القرار التنفيذى الصادر بانهاء الخدمة ، ذلك أن هذا القرار التنفيذى الصادر بانهاء الخدمة انما صدر تنفيذا لحكم القانون الذى يرتب على الحكم الجنائى على الموظف انتهاء خدمته ، وليس لجهة الادارة اى تقدير فى هذا الشأن ومن ثم لا تترخص فى سحب مثل هذا القرار التنفيذى استنادا الى صدور قرار العفو عن العقوبة(٣٦) .

على أنه قد ظهر فى هذا المجال رأى ثالث(٣٧) وقد رأى هذا الرأى أن

---

(٣٦) من هذا الرأى الاستاذ عبد المنعم فتح الله فى تقريره المؤرخ ١٩٦٥/١٠/٢٠ آنف الذكر .

(٣٧) أيده الاستاذ على على بكر النائب بمجلس الدولة فى تقريره المؤرخ ١٩٦٦/٥/٢ المقدم الى الجمعية العمومية فى موضوع الملف رقم ٦/٣/٢٠ .

ينظر الى المسألة من زاوية اخرى مقررا أن قرار العفو عن العقوبة الشامل للعقوبات التبعية والآثار الأخرى هو صورة من صور رد الاعتبار بطريق غير مباشر فى حكم قانون التوظف وبالنسبة الى اعادة التعيين • وعلى ذلك فلا تتوقف اعادة تعيين المحكوم عليهم فى جنايات أو جرائم مخلة بالشرف والذين صدر بشأنهم قرارات جمهورية بالعفو عن العقوبات الاصلية والتبعية وكافة الآثار الجنائية — لا تتوقف اعادة تعيين هؤلاء على رد اعتبارهم بالمعنى التقليدى السائد لرد الاعتبار .

ويسند أصحاب هذا الرأى رايهم بأن رد الاعتبار هو الحكم العام ولا يمنع الامر أن تكون له صور خاصة منها العفو عن العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية وكافة الآثار الاخرى — ولا يعيب مفسر النص شىء لو انه أوجد صورة لرد الاعتبار بطريق غير مباشر . كما أنه لا جدوى ، عقلا من صدور قرار العفو — لا سيما اذا صدر بعد تنفيذ العقوبة — اذا لم يؤد الى رد اعتبار المحكوم عليه • وبخاصة متى أعطى لدخل العمل المرتبة الاولى وكانت فرص العمل الكبرى لا تتوافر الا فى الحكومة أو القطاع العام . وليس من المنطق فى شىء — على حد قول أصحاب الرأى الثالث — أن يخرج المجتمع شخصا من سجن كان يجد فيه القوت الى حرية يعز عليه القوت فيها، ثم يطلب منه ألا ينحرف . وعلى ذلك فالعبرة عند أصحاب هذا الرأى بالمعنى لا بالالفاظ . ومعانى قرارات العفو هذه تتمثل فى تهيئة فرصة جديدة للمشاركة فى بناء المجتمع كأفراد عاملين فيه ، وليس فى عزلهم عنه وحرمانهم من المساهمة فى أوجه نشاطه حتى تمضى المدة اللازمة لرد الاعتبار اليهم .

وبالاضافة الى ما تقدم فان أصحاب هذا الرأى يقولون ان عبارة « ما لم يكن قد رد اليه اعتباره » التى وردت فى قوانين ولوائح التوظف عبارة قديمة منقولة عن التشريع الاول الذى وضع فى شأن التوظف والذى كانت النظرة فيه قاصرة عن أن تحيط بالصورة التى يعيشها المجتمع الآن ، وانه لو تهيأت الفرصة لاعادة النظر فيها لما صيغت بهذا الشكل .

واخيرا يقول أصحاب هذا الرأى أن العفو عن العقوبة لا يقل من حيث الأثر عن ايقاف التنفيذ ، فكل منها يقف حائلا دون تنفيذ العقوبة وأن كان

لا يتعرض لما حدث من وقوع الجريمة والحكم على المتهم . وبالتالى فليس ثمة ما يمنع من اعتبار قرار العفو عن العقوبة بمثابة رد اعتبار قانونى ايضا .

وعلى ذلك يذهب انصار هذا الرأى الثالث الى عدم الحاجة الى انتظار تحقق رد الاعتبار بمعناه القانونى لمن صدر قرار بالعفو عن العقوبة المحكوم عليه بهـا وكذلك العقوبات التبعية وكافة الآثار الاخرى(٣٨) .

وقد اخذت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٤ من مايو ١٩٦٦ بهذا الرأى الثالث(٣٩) مقررة انه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف ... (٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية او فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين » ، وكان مقتضى ذلك أنه يشترط لاعادة تعيين الموظف أن يكون قد رد اليه اعتباره ، الا أنه اذا كان القرار الجمهورى قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والآثار المترتبة على

---

(٣٨) ويرى أنصار هذا الراى ان رأيهم أقرب الى المرونة واكثر تحقيقا لمقتضيات العدالة بالنسبة للناس وليست العدالة فى نظرهم وليدة النص دائما ، بل ان بعض الشراح يدعو الى ضرورة تجاهل النص الذى يبعد عن فكرة العدالة على اساس أن المشرع لم يقصد الى غير العدالة تنزيها له من أن يوصف بالظلم أو عدم مسايرة التطور وحياة الآخرين .

على اننا نرى أن معالجة الامور بروح العدالـة ليس معنـاه المرور بالنصوص التشريعية مرورا عابرا والانزلاق الى مجالات خارجها ، بل أن روح العدالة تكون مستحبة من جانب الفقيه كعامل لضبط تفسيراته للنصوص الموضوعة والتى يجب أن يلتزمها احتراما لمهمته كفقيه فحسب ، واذا كشف التفسير والتطبيق عن نقائص أو مثالب فى النصوص القائمة فعمل الفقيه أن ينبه المشرع صاحب الولاية الى التدخل فى النصوص بالتعديل والاضافة والالغاء . صحيح أن المهمة فى بعض الحالات — كما هى فى حالة تحديد أثر العفو عن العقوبات على اعادة التعيين — تكون على المشتغلين بتفسير النصوص وتطبيقها على قدر لا يستهان به من المشقة الا أن احترام المهمة الملقاة على عاتق المشتغلين بالقانون — عدا المشرع — يقتضى عدم المسارعة الى الحلول السهلة تذرعا باعتبارات خارجية مثل العدالة ومقتضياتها .

(٣٩) راجع فتواها رقم ٥٢٣ فى ١٩٦٦/٥/٢٣ .

الاحكام الصادرة ضد الموظف فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم يعتبر بمثابة رد الاعتبار فى مفهوم المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه . ولا يتطلب الأمر فى هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو . وتجوز اعادة التعيين عقب صدور هذا القرار دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائى أو القانونى — هذا مع مراعاة توافر الشروط الاخرى اللازمة فيمن يعين فى الوظائف العامة .

وقد سجلت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى فتواها المذكورة أيضا أن العفو عن العقوبة الذى يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، وان شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية الاخرى المترتبة على حكم الادانة ، لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذى لا يكون الا بقانون طبقا للقواعد الدستورية المقررة، فهو لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيلها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما . ومن ثم لا يترتب على القرار الجمهورى الصادر بالعفو سوى اسقاط العقوبة الاصلية أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره . وعلى ذلك فانه لا يترتب على قرار العفو اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جناية والذى يعتبر أثرا فوريا ، يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائى ، ويستنفد غرضه — بقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة — بمجرد وقوعه .

وعلى ذلك لا تتأتى الاعادة الى العمل الا بقرار تعيين جديد يصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية اذا ما توافرت فى شأن ذلك الموظف الشروط اللازم توافرها فيمن يعين فى الوظائف العامة . ومقتضى ذلك أن المدة من تاريخ الفصل (انهاء الخدمة) الى تاريخ اعادة التعيين من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالى لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمته لافتقار الاساس القانونى .

انتهـــاء الخدمة من جانب الادارة

ـ الفصل بسبب الغـــاء الوظيفـــة .

ـ الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية .

ـ الفصل بغير الطـــريق التأديبى .

الفصـــــل الثـــانى

انتهـــاء الخدمة من جانب الادارة

الفـــرع الأول

الفصـــل بسبب الغـــاء الوظيفة

قاعـدة رقـم (٧٨)

المبـــدأ :

مناط الفصل بسبب الغاء الوظيفة ان يكون ثمة الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف والا يكون فى الامكان الابقاء على الموظف فى الوظيفة العامة ــ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أوجب نقل الموظف الذى الغيت وظيفته بمرتبه طبقا لاوضاع أوردتها المادة ١١٣ منه ــ ما أورده القانون من أحكام فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون ترديدا للاصول العامة التى تمليها العدالة الطبيعية ــ تعديل النظام القانونى أو المالى للوظيفة مع الابقـاء عليها ــ لا ينهض ذلك الغاء حقيقيا للوظيفة .

ملخص الحـــكم :

لئن كان الغاء الوظيفة العامة هو سبب من أسباب انهاء خدمة الموظف وعلة ذلك أن المصلحة العامة يجب أن تعلو على المصلحة الخاصة ، فيفصل الموظف متى اقتضت ضرورات المصلحة العامة الاستغناء عن الوظيفة ، الا أن ذلك منوط بأن يكون ثمت الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشـــغلها الموظف ، كما أن القانون من جهة أخرى يلحظ الموظف الذى الغيت وظيفته بعين الرعاية ، فيبقى عليه فى الوظيفة العامة بقدر الامكان وعلى حسب الظروف والاحوال ، وهو من باب التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة الموظف حتى لا يصيبه ضرر من الممكن تفاديه ، ذلك أن الغاء الوظيفـــة ضرورة قد تقتضيها المصلحة العامة ولكن الضرورة تقدر بقدرها ، وتطبيقا

بهذه الاصول الطبيعية العادلة فان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن نصت فى فقرتها الخامسة على انتهاء خدمة الموظف بسبب الغاء الوظيفة الا أن المادة ١١٣ منه ، قد راعت فى الوقت ذاته مصلحة الموظف بقدر الامكان ، فنصت على أنه « اذا الغيت وظيفة الموظف وكانت هناك فى ذات الوزارة او المصلحة أو فى غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة اخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التى يتطلبها التعيين فى الوظيفة الملغاة وجب نقل الموظف اليها بمرتبة متى كانت معادلة نهذه الوظيفة فى الدرجة ، فان كانت أدنى منها ، فلا يعين الموظف فيها الا اذا قبلها ، وتحسب أقدميته بمراعاة مدة خدمته فيها وفى الدرجات الاعلى منها ، ويمنح فيها مرتبه . وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الاولى ينقل اليها بالمرتب الذى وصل اليه ، وتحتسب أقدميته فيهـا بمراعاة المدة التى كان قد قضاها فيها » . هـذا ، وغنى عن القول أنه لئن كانت الاحكام السابقة قد وردت فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة الذى جعل نفاذه اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٢ ، أى قبل احالة المدعى الى المعاش بمقتضى المرسوم الصادر فى ١٢ من يونية سنة ١٩٥٢ ، أى قبل نفاذه ، الا أن تلك الاحكام لا تعدو أن يكون كما سلف البيان ترديدا للاصول العامة التى تمليها العدالة الطبيعية .

ولا يقوم مبررا انتهاء مدة خدمة الموظف الا اذا الغيت وظيفته حقيقة ، فاذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلا فى نظامها القانونى أو المالى ، مع الابقاء عليها ، فلا ينهض ذلك الغاء حقيقيا للوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب ، لان المعلول يدور مع علته وجودا وعدما ، كما انه اذا الغيت الوظيفة فعلا وجب الابقاء على الموظف ما دام من المقدور نقله الى وظيفة أخرى ، ولو كانت أقل فى الدرجة أو أدنى فى المرتب متى قبلها ، وذلك حتى يتيسر نقله الى وظيفة مماثلة لوظيفته الملغاة . ومن باب أولى ، لو انه قبل أن يعمل فى الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها القانونى والمالى الى وضع أدنى ، هذا وفى جميع الاحوال يحتفظ للموظف بمرتبه السابق بصفة شخصية سواء نقل الى وظيفة مماثلة للاولى أو الى وظيفة اقل ، أو بقى فى الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها الى وضع أدنى .

(طعن ٢٤٥ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/١٢/٥) .

الفـــــرع الثـــانى
الفصـــــل بسبب عـــــدم الليـــاقة الصحية

قاعــدة رقـــم (٧٩)

المبـــــدأ :

تقرير المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الدولة حق الادارة فى احالة الموظف الى المعاش لعدم لياقته للخدمة صحيا — وجوب مراعاة ما نصت عليه المادة ١٠٩ من ضمانات للموظف هى وجوب ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام وعدم جواز فصله لهذا السبب قبل استنفاد اجازاته المرضـــية والاعتيادية — صدور قرار الاحالة الى المعاش بالمخالفة لذلك — يجعله قائما على سبب غير صحيح .

ملخص الحـــــكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة قد أجاز فى المادة ١٠٧ فقرة ثانية أنهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لعدم اللياقة للخدمة صحيا وقرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف فنصت المـــادة ١٠٩ من القانون سالف الذكر على أنه « يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف او الحكومة ، ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازته » . ومفاد هذا النص أنه لا يجوز انهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيا الا اذا ثبت ذلك بقرار من القومسيون الطبى العام فى الحدود والقيود التى تضمنها قانون موظفى الدولة فى المادة ١٠٩ المشار اليها مما وفره القانون للموظف من ضمانات فى حالة هو أحوج ما يكون فيها الى الرعاية والعطف ،

فاذا كان الواضح من المذكرة المرفوعة الى رئاسة الجمهورية منوزارة الاوقاف — خلافا لما تذكره الوزارة — أنها قد بنت طلبها الاحالة الى المعاش على حالة المدعى الصحية وما انتابه من مرض كانت نتيجته عدم صلاحيته للعمل ، اى ان الوزارة بنت طلب الاحالة على عدم اللياقة الصحية فان لذلك كان يتعين اعمال ما تقضى به المادة ١٠٩ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك بالعرض على القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو جهة الادارة ليصدر قراره المثبت لعدم اللياقة الصحية مع التريث فى فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى يستنفد أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظارانتهاء أجازاته ، ومن ثم فان صدور قرار احالة المدعى الى المعاش بالمخالفة لذلك يجعله مخالفا للقانون .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢١) .

قاعدة رقم (٨٠)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ثلاث سنوات متتالية استنادا الى حالته الصحية وانعكاس أثرها على عمله — فصله من الخدمة استنادا الى هذه التقارير الثابت بها عدم لياقته الصحية — غير جائز — لا يجوز لجهة الادارة أن تترك الوسيلة التى شرعها القانون لفصل الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان يقضى فى الفقرة (٢) من المادة ١٠٧ منه بأن عدم اللياقة للخدمة صحيا سبب ينتهى به خدمة الموظفونص القانون فى المادة ١٠٩ منه على أن تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف او الحكومة ، فحدد القانون بذلك وسيلة انهاء خدمة الموظف لعدم لياقته صحيا واذا ابتغت الجهة الادارية فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة ٣٢ من القانون المذكور بتقدير

كفايته عن عامى ١٩٦٠ ، ١٩٦١ بدرجة ضعيف وأتبعته بتقرير ثالث لهـذه الكفاية بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٢ مستندة فى ذلك الى حالته الصحية وانعكاس أثرها على حسن اضطلاعه بعمله الوظيفى بما مؤداه أن فصل المدعى من الخدمة قد وقع بسبب عدم لياقته الصحية لممارسة عمله الوظيفى فان الجهة الادارية تكون قد تركت الوسيلة الطبيعية التى شرعها القانون لانهاء خدمة الموظف بسبب عدم لياقته صحيا واستبدلت بها وسيلة اخرى غير مقررة قانونا .

(طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٨/٣/١٦) .

قاعــدة رقــم (٨١)

المبـــدأ :

الاصل فى الاجازات المرضية التى نمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة — هو وجوب أن يكون المريض قابلا للشفاء أو استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته — استفارة هذا الاصل من المـادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمـادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن رعاية الموظفين والعمال المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وتقرير معاشات لهم — تقريره أجازة مرضـية استثنائية بمرتب كامل الى أن يشفى المريض أو تستقر حالته المرضـية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله — عدم خروج هذا القانون على الاصل المشار اليه — أثر ذلك أن تقرير هـذه الإجازة الاستثنائية مشروط بكون المريض قابلا للشفاء أو استقرار حالته المرضية — تخلف هذا الشرط يمنع من تقرير هذه الاجازة ويوجب انهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتـــوى :

ان الاصل العام الذى يحكم الاجازات المرضية التى تمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة هو وجوب أن يتوفر فى المريض شرط اساسى هو احتمال شفائه أو استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من

العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ، وهو ما استظهرته المادة ٦٨ من قانون نظام موظفى الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وما رددته المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القاون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

وقد نص القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن رعاية الموظفين والعمال المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وتقرير معاشات لهم ، الذى عمل به اعتبارا من ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ ، فى مادته الاولى على أنه « استثناء من أحكام الاجازات المرضية لموظفى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وعمالها يمنح الموظف أو العامل المريض بالدرن او الجزام او بمرض عقلى أو بأحد الامراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الادارة العامة للقومسيونات الطبية اجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة أعمال وظيفته ويجرى الكشف الطبى عليه بمعرفة القومسيون الطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل أو كلما رأى داعيا لذلك .

وقد ورد فى المذكرة الايضاحية لهذا القانون « ..... ويستمر صرف المرتب الى أن يشفى المريض أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله ..... وتقرير ما اذا كان المرض مزمنا أو غير مزمن وقابليته للشفاء أو عدم احتماله من المسائل الفنية التى تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية » .

ويؤخذ من هذا النص فى ضوء مذكرته الايضاحية أن المشرع لم يخرج به على الأصل السابق فى الاجازة المرضية التى تجاوز مدتها الأجازات التى يستحقها المريض بصفة معتادة والذى يتطلب لمنح هذه الاجازات أن يكون المريض قابلا للشفاء على نحو ما يؤكده هذا الاصل بأن جعل مناط استحقاق الاجازة الاستثنائية المنصوص عليها فى هذا القانون هو شفاء المريض أو استقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة أعمال وظيفته واستلزم من أجل هذا اجراء الكشف الطبى عليه دوريا بواسطة القومسيون الطبى كل ثلاثة أشهر على الاقل أو كلما رأى داعيا

لذلك ، كما أبان فى المذكرة الايضاحية ان قابلية المرض للشفاء أو عدم احتماله أياه من المسائل الفنية التى تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية .

ومؤدى هذا ان الاستثناء الذى اورده القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ لا يعدو أن يكون اطلاقا للاجازات المرضية بالنسبة الى بعض الامراض وجعلها بمرتب كامل وعدم تقييدها بمدد معينة على خلاف الحال فى المادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى كانت لا تمنح مجاوزة الاجازات المرضية المعتادة الا لمدة لا تجاوز ستة أشهر بلا مرتب يجوز مدها ستة اشهر أخرى بقرار من وكيل الوزارة . وهو ما قررته أيضا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كأصل عام . ولذا كان مناط منح الاجازة المرضية الاستثنائية المنصوص عليها ى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وشرطه أن يكون المريض قابلا للشفاء أو لاستقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ، وكان هذا الاستثناء من القواعد العامة للاجازات المرضية المنصوص عليها فى قوانين التوظف يقدر بقدره فلا يتوسع فيه أو يقاس عليه ، فانه اذا ثبت للهيئة الطبية المختصة عدم امكان تحقق هذا الشرط فى حالة مريض بذاته فلا معدى عن أعمال حكم المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المقابلة للمادة ١٠٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما نصت عليه كلتاهما من انتهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا ، وهو الحكم الذى لا يزال قائما لم يلغ بصدور التنظيم الخاص للاجازات المرضية للعاملين المدنيين الذى تضمنه القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ ، وهو القانون الذى لا يزال ساريا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استثناء من أحكام الاجازات المرضية الواردة به وبالاضافة اليها .

لذلك انتهى الرأى الى مشروعية القرار الصادر من القومسيون الطبى العام بجلسة ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٣ بعدم لياقة السيدة ..... للبقاء فى الخدمة صحيا لصيرورة حالتها المرضية غير قابلة للشفاء أو للاستقرار الذى يمكنها من العودة الى مباشرة أعمال وظيفتها .

(فتوى ٤٦٨ فى ١٩٦٦/٥/١٥) .

الفـــــرع الثـــالث
الفصـــــل بغير الطريق التأديبى

اولا — الفصل بغير الطريق التأديبى فى الحالات العامة :

قاعـــدة رقـــم (٨٢)

المبـــــــدأ :

تقرير حق مجلس الوزراء فى الفصل بغير الطريق التأديبى فى ظـــل قانون نظام موظفى الدولة وفى ظل الاوامر العالية والقوانين السابقـــة عليه — وجوب أن يتم الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة العامة ولاسباب جدية قائمة بالموظف .

ملخص الحـــــكم :

ان حق مجلس الوزراء فى فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى هو حق أصيل يستند فى اساسه الى الأوامر العاليـــة والقوانين المتتابعة التى تناولت النص عليه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنص على أن من أسباب انتهاء خدمة الموظف العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى ، وكذلك الفصـــــل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء ، وثبوت هذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ، وهى التى عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة والاستمرار فى تولى عملها . بيد أن هذا الحق لا يكون مشروعا الا اذا وقع الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة العامة ، واستند الى أسباب جدية قائمة بذات الموظف .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعـــدة رقـــم (٨٣)

المبـــــــدأ :

حق مجلس الوزراء فى فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى هـــو حق أصيل لمجلس الوزراء يستند فى أساسه الى الاوامر العالية والقوانين المتتابعة ومن بينها نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يكون هـــذا الحق مشروعا الا اذا وقع بباعث من المصلحة العامة واستند الى أسباب خاصـــة قائمة بذات الموظف .

ملخص الحـــكم :

ان حق مجلس الوزراء فى فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى هو حق أصيل يستند فى أساسه الى الأوامر العاليـــة والقوانين المتتابعة التى تناولت النص عنيه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القاون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنص على أن من أســـباب انتهاء خدمـــة الموظف العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى وكذلك الفصل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء . وثبوت هـــذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ، وهى التى عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة والاستمرار فى تولى عملها ، بيد ان هذا الحق لا يكون مشروعا الا اذا وقع الفصل بباعث من المصلحة العامة واستند الى أسباب خاصة قائمة بذات الموظف ؛ لان الموظفين هم عمال المرافق العامة ولزم أن يكون للحكومة الحرية فى اختيار من ترى فيهـــم الصلاحية خصوصا لشغل مناصب السلك السياسى وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة .

(طعن ٧٦٠ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢) .

قاعــدة رقــم (٨٤)

المبـــــدأ :

المــادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة ــ للحكومة فى سـبيل تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام حرية فصل غير الصالح لذلك ــ سلطتها فى الفصل من الملاءمات المتروكة لها بلا معقب عليها ما دام قرارها خلا من عيب اساءة استعمال السلطة ــ عبء اثبات هذا العيب يقع على الموظف المفصول .

ملخص الحــــكم :

ان خدمة الموظف قد لا تنتهى بجزاء تأديبى صادر بقرار من مجلس تأديب أو بقرار تأديبى صادر من السلطة الرياسية المختصة ، وانما قد تنتهى بالفصل بمرســوم أو أمر جمهورى أو بقــرار من مجلس الوزراء بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ؛ ومرد ذلك الى أصل طبعى هو وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العــام ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم أن تكون للحكومة الحــرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض ــ وفصل من تراه منهــم أصبح غير صالح لذلك ــ وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف ســوى المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال السلطة على المــوظف المفصــول .

(طعن ١٥١٩ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٦/٢/١٥) .

قاعـــدة رقـــم (٨٥)

المبـــــــدأ :

فصل الموظف من الخدمة يتم عن طريق التأديب او بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا ــ الفصل التأديبى يدخل فى باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبى ــ الفصـــل التأديبى قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طـريق التأديب ــ الفصل غير التأديبى يكفى فيه وجود اسباب لدى الادارة تبرره سواء افصحت عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام ــ قرار الفصل غير التأديبى يعتبر صحيحا قائما على سببه المبرر له وذلك فى حالة عدم ذكر السبب وعلى من يدعى العكس عبء الاثبات ــ خضوع السبب لرقابة المحكمة عند الافصاح عنه .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين أما عن طـــريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا والفصـــل التأديبى يدخل فى باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبى فاذا ما وقع من الموظف امور لا ترى معها جهة الادارة الابقاء عليه فى الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة لها ان تتخـذ فى شأنه اجراءات التأديب كما وان لها ان تقرر فصله بغير طريق التأديب وان كان الفصـــل التأديبى قوامه وقائع معينة محددة وهـــو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب الذى يكفى فيـــه وجود أسباب لدى الادارة تبرره سواء افصحت عنهـــا ام لم تفصح ما دام لم يثبت انها قد انحرفت به الى غير الصالح العام .

ومن حيث ان النيابة من قرارها الذى ارتأت فيـــه محاكمـــة المطعون ضده تأديبيا للامور التى نسبت اليه لم تتعرض لنفى الوقائع التى انبنى عليها تقرير الاتهام وكل ما تناولته هو (عدم ثبوت) أن المتهم (المطعـــون ضده) أو غيره من موظفى التموين قد تصرفوا بالبيع فعـــلا فى كوبونات

الكيروسين أو أن لهم صلة بأصحاب شركات البترول . وهـذه الواقعة ليست كل الاتهام الذى وجه للمطعون ضده لذلك وبعد أن انحصر الاتهام ... من جهة نظر النيابة العامة فى كوبونات وجدت فى مكتبه وفى منزله بغير وجه حق قد رأت الاكتفاء بالمحاكمة التأديبية لضآلة الكمية المضبوطة اذ أن فيها غناء عن المحاكمة الجنائية .

فالفصل غير التأديبى انما يقوم على ما يتجمع لدى الادارة من اسباب مستقاه من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه ويعتبر القرار صحيحا قائما على سببه المبرر له وذلك فى حالة عدم ذكر السبب وعلى من يدعى العكس الاثبات فاذا ما أفصح القرار عن السبب خضع لرقابة المحكمة .

(طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢) .

قاعـدة رقـم (٨٦)

المبـــدأ :

احالة الى المعاش بغير الطريق التأديبى — القرار الصادر بها ليس جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه — لا يلزم لمشروعية هذا القرار ثبوت كل الوقائع التى يستند اليها اذ يقع صحيحا حتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع ما دامت الوقائع الاخـرى تحـمله ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء فى الوظيفة استخلاصا سائغا .

ملخص الحـكم :

ان القرار المطعون فيه لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه . بمعنى أنه اذا كان قائمـا على عدة تهم وثبت انتفاء احدى هذه التهم أو بعضها فيتعين الغـاؤه . فلم يكن القرار المطعون فيه جزاء تأديبيا حتى يسوغ هـذا القول ولكنه كان قرار احالة الى المعاش بغير الطريق التأديبى . ومثل هـذا القرار

لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التى يستند اليها . وانما يقع صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا . حتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع . ما دامت الوقائع الاخرى تحمله .. بمعنى أن تكون تلك الوقائع الاخرى صحيحة ومستمدة من أصول لها وجود ثابت فى الاوراق ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء فى الوظيفة استخلاصا سائغا .

(طعن ١٧٢٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/١٥) .

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

الموازنة بين القرار الصادر بالفصل بغير الطريق التاديبى والجزاء التأديبى .

ملخص الحكم :

أن القرار المطعون فيه — والصادر بفصل الطاعن ، لم يكن فى الواقع من الامر جزاءا تأديبيا وقع عليه ، حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه بمعنى انه اذا كان قائما على عدة تهم لم يثبت بعضها أو احداها، فيتعين الغاؤه . وانما القرار المطعون فيه هو قرار فصل الطاعن بغير الطريق التأديبى ومثل هذا القرار لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التى يستند اليها . وانما يقع صحيحا منتجا لاثارة ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا حتى ولو انهار جانب من تلك الوقائع ما دام القائم الثابت منها كلف وحده لحمل القرار . فاذا كان الباقى من تلك الوقائع صحيحا مستمدا من أصول لها وجود ثابت فى الاوراق ويمكن أن يستخلص منها ما يكفى لتبرير عدم صلاحية الموظف للبقاء فى الوظيفة استخلاصا سائغا سلم القرار من العلة التى قد تؤدى به وغنى عن القول أن الطاعن يشغل وظيفة استاذ مساعد بالجامعة فينبغى أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فى كرسى الاستاذ المساعد على مقتضى ارفع مستويات السلوك الوظيفى وما تستوجبه من أبلغ الحرص على اداء واجبات هذه الوظيفة العلمية الكبرى .

(طعن ٤٥٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٥) .

قاعـــدة رقـــم (٨٨)

المبـــــــدأ :

فصل الموظف يتم عن طريق التاديب أو بغير الطريق التاديبى — مقارنة — الفصل التأديبى يدخل فى باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا — الفصل غير التاديبى مرده الى وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العامة — وهو من الملاءمات المتروكة لتقدير الادارة بلا معقب عليها ما دام أن قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة — الفصل التأديبى الذى يكفل وجود أسباب تبرره لدى الادارة .

ملخص الحـــــكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين أما عن طـــــريق التاديب او بغير الطريق التاديبى طبقا للاوضاع المرسومة قانونا والفصل التأديبى يدخل فى باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا أما الفصل غـــير التأديبى فمرده الى وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العامـــة على وجه يحقق الصالح العام فتلزم أن يكون لها الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — واذا كان الفصل التأديبى قوامه مخالفات محددة تثبت فى حق الموظف فذلك ما لا يتطلبه الفصـــــــل بغير الطريق التأديبى الذى يكفى فيه وجود أسباب تبرره لدى الادارة .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعـــدة رقـــم (٨٩)

المبـــــــدأ :

انتهـــاء خدمة الموظف — اسبابها الفصـــل — التفرقة بين الفصـــل التاديبى والفصل غير التاديبى — لا يلزم بالنسبة الى الفصـــل غـــير التأديبى اسناد مخالفات محددة للموظف وانما يكفى قيام سبب يبرزه .

ملخص الحـــــكم :

ان فصل الموظف العام يتم باحدى طريقتين ـــ اما عن طريق التاديب أو بغير طريق التأديب ـــ والفصل التأديبى يدخل فى باب الجـــــزاءات المنصوص عليها قانونا أما الفصل غير التأديبى فمرده الى وجـــود هيمنة الادارة على المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام فلزم أن يكون لها الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه غير صالح ـــ وذلك من الملاءمات المتروكة لتقـــديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة واذا كان الفصل التأديبى قوامه مخالفات محددة تثبت فى حق الموظف فذلك ما لا يتطلبه الفصل بغير الطريق التأديبى الذى يكفى فيـــــه قيام السبب المبرر له ٠

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق ـــ جلسة ١٩٦٧/١٢/١٦) ٠

قاعـــدة رقـــم (٩٠)

المبـــــــدا :

الفصـــل بغير الطريق التأديبى ليس جزاء تاديبيا ولكنه يلتقى مـــع الفصل كجزاء تأديبى من حيث الاثر ـــ الفصل لا يرد على فصل ـــ الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة اصلية أخرى أخف منها ٠

ملخص الحـــــكم :

ولئن كان انهاء خدمة العامل بقرار من رئيس الجمهورية حســـبما افصحت عنه الفقرة السادسة من المادة ٧٧ من قانون نظـــــام العاملين المدنيين بالدولة الصـــــادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى صـــدر فى ظلة قرار فصـــل الطاعن ـــ والتى تقابل الفقـــرة السادسة من المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم الصادر به القـــانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ؛ ليس جزاء تاديبيا ، وانما هو انهاء لخدمة العامل لعدم

صلاحيته ، وهذا الحق فى فصل العامل بغير الطريق التأديبى مقرر لرئيس الجمهورية فى جميع التشريعات المنظمة لشئون العاملين المدنيين بالدولة والتى كان معمولا بها من قبل ؛ وبه تتمكن الجهة الادارية من اقصاء العامل عن وظيفته للمصلحة العامة .

ولئن كان ذلك الا أن الفصل بقرار من رئيس الجمهورية والفصل كجزاء تأديبى يتفقان فى انهما انهاء لخدمة العامل جبرا عنه وبغير ارادته بما لا يتصور معه أن يرد أحدهما على الآخر ، ومن ثم فان من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية لا يسوغ أن توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبى ، ومن فصل تأديبيا لا يتصور أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبى ، لأن الفصل لا يرد على فصل . واذا كان الفصل من الخدمة هو أشد درجات الجزاء المنصوص عليها فى نظم العاملين المدنيين بالدولة ، فلا يسوغ أن توقع معه — أيا كانت أداته — عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة الادارية . ويساند هذا النظر ما قضى به القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له من اعتبار الرخصة التى خولها القانون فى المادة ١٦ منه لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل العامل بقرار من رئيس الجمهورية بغير الطريق التأديبى من أوجه التصدى فى التحقيق المنصوص عليها فى الفصل الرابع من الباب الثانى من القانون ، وهو الخاص بالتصرف فى التحقيق . ومؤدى ذلك عدم جواز الجمع — فى نفس الوقت — بين هذا الوجه من التصرف فى التحقيق وبين أوجه التصرف الأخرى مثل احالة أوراق التحقيق الى الجهة الادارية لتقوم بحفظ الأوراق أو توقيع جزاء فى حدود اختصاصها ، أو احالة الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة ، الأمر الذى يستتبع بحكم اللزوم عدم جواز توقيع جزاء تأديبى عن مخالفة معينة — أيا كان مصدره — اذا ما رؤى الاستجابة الى طلب الفصل بقرار جمهورى عن ذات المخالفة وغنى عن البيان أن صدور القرار الجمهورى بفصل العامل أثناء محاكمته تأديبيا

لا يعتبر اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبى على ما سلف بيانه ليس جزاء وانما هو مجرد اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتمـــاء اليها ، ولم يكن ثمة نص عند صــدور قرار فصل الطاعن يحظر صــدوره أثناء محاكمة العامل تأديبيا ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المــادة الثانية الذى استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشـــأن الفصل بغير الطــريق التأديبى والذى يقضى بعــدم جواز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

(طعن ٨٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٤/١/١٩)

قاعــدة رقــم (٩١)

المبـــــدأ :

احالة أوراق المخالفة الى النيابة الادارية لمباشرة الدعوى التأديبية — فصل الموظف من الخدمة بغير طريق التأديب قبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية — لا يمثل عدوانا على السلطة القضائية أو مصادرة لاختصاصها — اجراءات المحاكمة التأديبية — غير ذات موضوع بعد صــدور قرار الفصل غير التأديبى — لكل من الفصل التأديبى وغير التأديبى نطاقه الخاص ووصفه الذى يتميز به — المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بغير عقوبة الفصل لا يحول بين جهة الادارة واستعمال حقها فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه المبرر له — الفصل غير التأديبى ليس جزاء حتى يعكس اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وانما هو اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة .

ملخص الحكم :

ان جهة الادارة اذا كانت قد رأت فى بداية الأمر احالة الأوراق الى النيابة الادارية لمباشرة الدعوى التأديبية وقبل اتخاذ أى اجراء من النيابة الادارية قامت باستعمال حقهـــا المخول لها بالمـــادة (١٠٧) من القانون

رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واصدرت قرارا جمهوريا فى ١٩٥٩/٩/٢٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب وقبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية . ما جاز القول فى هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ذلك أنه وقت ان وضع تقرير الاتهام فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفى الحكومة لأن خدمته انتهت فى ١٩٥٩/١٠/٨ لصدور قرار بفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبى ونفذ من هذا التاريخ فلم يكن جائزا اذن السير فى اجراءات المحاكمة التاديبية التى أصبحت غير ذات موضوع ولا يعدو السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية بعد صدور قرار الفصل غير التأديبى ان الجهة الادارية لم تخطر النيابة الادارية بذلك فى حينه ، هذا وغنى عن البيان أن كلا من الفصل التأديبى وغير التأديبى له نطاقه القانونى الخاص به ووصفه الذى يتميز به فلا تمنع المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بعقوبة غير الفصل جهة الادارة من استعمال حقها فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه المبرر له ..... ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وعلى الاحكام الصادرة منها لان الفصل غير التأديبى ليس جزاء وانما هو اجراء خولة القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام باعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها .

(طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

قاعدة رقم (٩٢)

المبـــدأ :

الرخصة المخولة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى — مناطها — ليس من شأنها ان تحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى .

ملخص الحكم :

انه لا يحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى ولا يخل بحقها فى ذلك ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التاديبى — ذلك ان نطاق تطبيق هذا النص مقصور على الاحوال التى يتكشف فيها للنيابة الادارية بمناسبة تحقيق تجرية وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥)

قاعدة رقم (٩٣)

المبـدأ :

حق الادارة فى عزل الموظف اداريا ، متى قام موجبه ، دون احالته الى المحاكمة التأديبية لا يعنى ان هذا الحق منوط بهذه الجهة وحدها — يجوز لها احالة الموظف الى المحاكمة التاديبية اذا ما رأت وجها لذلك ، لا وجه بوجوب صدور قرار انهاء الخدمة من الجهة الادارية ومن المحكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليه أن المشرع قد خول الجهة الادارية الحق فى عزل الموظف اداريا متى قام موجبه دون احالته الى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك ان هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احالة الموظف الى المحاكمة التاديبية : اذا ما رأت وجها لذلك ، وفى هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك فى أن محاكمة الموظف تأديبيا ضمان أوفى له من مجرد عزله بقرار ادارى ، ومن ثم فان تمسك الطاعنة بوجوب صدور قرار بانهاء خدمتها من الجهة الادارية دون المحكمة التاديبية يكون قائما على حجة داحضة ويتعين اطراحه .

(طعن ١١٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٣١)

قاعـدة رقـم (٩٤)

المبـــدأ :

المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ — تقرير وزير المواصلات العدول عن الجزاء التاديبى الذى وقعه مدير هيئة البريد بالخصم من الراتب الى استصدار قرار جمهورى بالفصل بغير الطريق التاديبى — صحيح — لا يخل بهذا الحق ما نصت عليه المـادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح هذا الفصل .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان قرار الجزاء الموقع من السيد المدير العـام لهيئـة البريد فى ٢٦ من ديسمبر سـنة ١٩٥٩ بخصم ثلاثة أيام من رواتب المدعى اعمالا لاحكام القانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ لاستيلائه على مبلغ فى عهدته ، قد عرض على السيد وزير المواصلات فى ١٦ من يناير سنة ١٩٦٠ ، فاسـتعمل سلطته المخولة له بمقتضى المـادة ٨٥ من القـانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ المعدلة بالقـانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٧ بوصفه الرئيس الأعلى لوزارته فى عدم الموافقة عليـه والغائه ؛ وذلك خلال ميعاد الشهر المنصوص عليه فى هذه المـادة من تاريخ اصداره مقررا العدول عن الطريق التأديبى الى استصدار قرار جمهورى بفصل المدعى من الخدمة بغير الطريق التأديبى وهو حق ثابت له بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من المـادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة ، لا يخل به ما نصت عليه المـادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصـل الموظف بغير الطريق التأديبى بشروط معينة فى مجـال لا يتعارض مع حق الجهة الادارية فى هـذا الضرب من الفصل الذى مرده الى أصل طبعى هو وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام ، وحريتها فى اختيار من ترى صلاحيته لهذا الغرض من الموظفين الذين هم عمال هـذه المرافق ، وابقاء من تراه صالحا منهم

واقصاء من تراه أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليه مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف به سوى المصلحة العامة فى غير تحيف أو هوى . وعلى هذا صدر القرار الجمهورى المطعون فيه رقم ٥٠٩ لسنة ١٩٦٠ فى ١٨ من مارس سنة ١٩٦٠ بفصل المدعى من الخدمة ، استنادا الى ما جاء بمذكرة وزارة المواصلات المرافقة له من أن ما ارتكبه هو مما يتنافى مع الامانة الواجب توافرها فى الموظفين ، الامر الذى يجعله غير جدير بالبقاء فى خدمة الحكومة ، مما يتعين معه فصله من الخدمة للصالح العام تطبيقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم فان هذا القرار يكون مطابقا للقانون .

(طعن ١٦٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

توقيع جزاءات متعددة على الموظف فى فترات مختلفة — فصله بعد ذلك من الخدمة — ثبوت أن الفصل غير تاديبى لعدم الرضا عن عمله ، ورداءة صحيفة خدمته ، وعدم قدرته على القيام باعباء وظيفته — القول بأن ذلك يعتبر عقوبة مزدوجة أو تكميلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها — فى غير محله .

ملخص الحكم :

متى ثبت أن فصل المدعى من الخدمة لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبيا ولا عقوبة مزدوجة أو تكميلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها عليه من اجل ذات الأفعال التى أسندت اليه واستوجبت مؤاخذته بتلك الجزاءات ، بل كان انهاء لخدمته بالاستغناء عنه لعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العامة لأسباب قدرت الادارة خطورتها ، وافصحت عنها فى القرار الصادر بذلك وهى عدم الرضا عن عمله ورداءة صحيفة خدمته

وعدم قدرته على القيـــام بأعباء وظيفته المتصلة بحركة القطارات وأمن الركاب فى مرفق المواصلات ، ورأت أن حسن سير هـــذا المرفق العـــام يقتضى الاستغناء عنه وهى أسباب لها أصـــل ثابت فى الأوراق يشـــهد بهـــا ملف خدمته ، وترويها صحيفة جزاءاته — متى ثبت ما تقـــدم ، فان هـــذا العزل غير التأديبى لا يســـتلزم أن يكون الشخص قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل يقع صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا متى اســـتند الى وقائع صحيفة مستمدة من أصـــول لها وجود ثابت فى الأوراق اذا كانت الادارة قد استخلصت منهـــا النتيجة التى انتهت اليها فى شـــأنه استخلاصا ســـائغا ، وكانت تلك الوقائع تنتج هـــذه النتيجة ماديا أو قانونا ؛ ذلك أن الأصل فى القانون هو أنه لا يسمح بتولى الوظيفة العـــامة أو بالبقاء فيها الا لمن كان قادرا على النهوض بأعبائها ومستولياتها تحقيقا لحسن سير المرافق العـــامة ، فاذا فقد هـــذه القدرة أو ثبت عـــدم صلاحيته للبقـــاء فى الوظيفة لعجزه أو ضعف كفـــايته أو عدم انتاجـــه أو ما أشبه مما تنفرد جهة الادارة — فى رعايتها للمصلحة العـــامة التى هى قوامة عليهـــا — تقدير خطورته وما يمكن ترتيبه عليـــه من آثار ، كان لهـــذه الأخيرة ان تتدخل لاحداث أثر قانونى فى حقه ، بالاســـتغناء عن خدمته حرصا على حسن ســـير العمل بالمرافق العـــامة ، هى فى ذلك لا تستعمل سلطتها فى التأديب بل سلطة أخرى لا يحدها ســـوى اساءة استعمال السلطة .

(طعن ٥٦٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٧)

قاعـــدة رقـــم (٩٦)

المبـــــــدأ :

تسبيب القرار الادارى — الأصـــل ان الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها الا اذا نص القـــانون صراحة على ذلك — المـــادة ٨٥ من قانون الموظفين الأساسى — لم توجب تسبيب قرار الصرف من الخدمة .

ملخص الحكم :

الأصل أن الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها الا اذا نص القانون صراحة على وجوب هـذا التسبيب . وتأسيسا على ما تقـدم فلا مقنع فيما ذهب اليه المدعى من أن المرسوم الصادر بتسريحه من الخدمة والتطبيق للمادة ٨٥ من قانون الموظفين الأساسى قد صدر معيبا لخلوه من التسبيب ذلك لأن هذه المـادة لم توجب تسبيب قرار الصرف من الخدمة ، بل أنها نصت فى فقرتها الثانية على أنه « لا يشترط فى هذا القرار أن يكون معللا أو أن يتضمن الاسباب التى دعت للصرف من الخدمة » .

(طعن ٣ ، ٤ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعـدة رقـم (٩٧)

المبـــــدأ :

انفراد الادارة بتقدير خطورة الفصل — لا يلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا اداريا محددا — اعتبار القرار قائما على سببه باستناده الى وقائع صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت فى الاوراق تؤدى الى هذه النتيجة ماديا أو قانونـا — رقابة القضـاء الادارى تنحصر فى التحقـق مما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا ، ومن أصـــول موجودة ، ومن مدى صـحة تكييف الوقائع التى قام عليهـا ركن السبب فى القـرار .

ملخص الحكم :

اذا ثبت أن انهـاء خدمة الموظف كان بسبب الاستغناء عنه لعجزه وعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العـامة لأسباب قدرت خطورتها جهة الادارة التى تنفرد بهـذا التقدير ، وبما يمكن ترتيبه عليه من آثار ، كعدم الرضا عن عمله أو عدم انتاجه أو رداءة صحيفة خدمته أو شذوذ مسلكه الخلقى أو عدم قدرته على الاسـتمرار فى القيام بأعباء وظيفته المتصلة بتعليم النشء وتهذيبهم وتثقيف عقـولهم ، أو اخلاله بواجبات وظيفتـه

واستهتاره بها ، أو بالسلوك السوى المتطلب من القائم عليهـــا ، أو استهانته بكرامتها أو بمقتضياتها ، أو بأصـــول النزاهة والشرف وحسن الســـمعة أو ما الى ذلك ـــ ورات أن المصلحة العـــامة تقضى باقصائه عن وظيفته ، وكان لهذه الاســـباب أصل ثابت فى الاوراق يشـــهد به ملف خدمتـــه وترويه صحيفة جزاءاته ، فان هـــذا التسريح غير التأديبى لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا اداريا محددا بالفعل ، بل يقع صحيحا بريئا من العيب الموجب لالغاء القرار الصادر به ، ويعتبر قائما على سببه المبرر له قانونا متى اســـتند الى وقائع صحيحة مستمدة من أصـــول لها وجود ثابت فى الأوراق ، وكانت تلك الوقائع تنتج هـــذه النتيجة ماديا أو قانونا ، ذلك ان القرار الادارى سواء أكان لازما تسبيبه كاجراء شـــكلى أم لم يكن هـــذا التسبيب لازما ، يجب أن يقـــوم على سبب يبرره صدقا وحقا ، أى فى الوقائع وفى القانون ، وذلك كركن من أركان انعقاده ، باعتبار القرار تصرفا قانونيا ، ولا يقوم أى تصرف قانونى بغير سببه المشروع ، والسبب فى القرار الادارى هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الادارة على التدخـــل بقصد احداث أثر قانونى هو محل القرار ابتغاء وجـــه الصالح العام الذى هو غاية القرار . والأصل أن يحمل القرار على الصـــحة ، كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح ، وذلك كله حتى يقـــوم الدليل على عكسه ، ورقابة القضـــاء الادارى لقيام السبب المسوغ لتسريح الموظف والتحقق من مدى مطابقة أو عدم مطابقة هـــذا السبب للقانون لا تعنى أن يحل القضـــاء المذكور نفســـه محل الجهة الادارية المختصة فيما هو متروك لتقديرها ووزنها ، فيستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيما قام لدى الادارة من دلائل وبيانات وقرائن وأحوال اثباتا أو نفيا فى خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التى تكون ركن السبب فى قرار التسريح أو أن يتدخل فى تقدير خطورة هـــذا السبب وما يمكن ترتيبه عليـــه من آثار . بل ان الادارة حرة فى تقدير تلك الدلائل والبيانات وقرائن الأحـــوال ، تأخذها دليلا اذا اقتنعت بهـــا ، وتطرحها اذا تطرق الشك الى وجدانها . كمـــا انها حرة فى تقدير خطورة السبب وتقدير مدى ما ترتبه عليـــه من أثر ، ولا هيمنة للقضـــاء الادارى على ما تكون منه الادارة عقيدتها أو اقتناعها فى شىء من هـــذا ، وانما الرقابة التى لهذا القضـــاء تجد حدها الطبيعى ـــ:

كرقابة قانونية — فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار مستمدة من أصول موجودة أو غير موجودة ، وما اذا كانت هـذه النتيجـة مستخلصة استخلاصا سـائغا من أصـول تنتجها ماديا أو قانونا أم لا . ويتوقف، على وجود هذه الأصـول أمر انتزاعها من غير أصـول موجودة وعلى سـلامة استخلاص النتيجة التى انتهى اليها القرار من الأصـول أو فسادها ، وعلى صـحة تكييف الوقائع بفرض وجودها ماديا أو خطأ هـذا التكييف ، يتوقف على هـذا كله قيام ركن السبب فى القرار الادارى ومطابقته للقانون أو فقدان هـذا الركن ومخالفة القرار للقانون .

(طعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعـدة رقـم (٩٨)

المبـــدأ :

لا يشترط لصحة الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه الموظف بما هو منسوب اليه أو أن يحقق دفاعه بشأنه .

ملخص الحكم :

لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه الموظف بما ينسب اليه وان يحقق معه أو يسـمع دفاعه فيه ، وانما يكفى أن يقوم به السبب المبرر للفصل ، وأن يطمئن اولوا الاوامر الى قيامه ، ولا يقوم دليل مقنع على عكسه بعد ذلك اذا كشفت الادارة عن هـذا السـبب .

(طعن ٥٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعـدة رقـم (٩٩)

المبـــدأ :

لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه العامل بما نسب اليه — يكفى أن يقوم السبب المبرر الفصـل وان يكون مستخلصا استخلاصا سائغا من وقائع صحيحة مستمدة من أصـول لها وجود ثابت فى الأوراق .

ملخص الحكم :

انه لا وجه للنعى على القرار الصـــادر بانهاء خدمة المدعى بأنه لم يسبقه تحقيق ذلك انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى ان يواجه العامل بما نسب اليه وأن يحقق معه ويســـمع دفاعه وانما يكفى ان يقوم به السبب المبرر للفصل وأن يكون مستخلصا استخلاصا ســـائغا من وقائع صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت فى الأوراق .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق ــ جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥)

قاعـــدة رقـــم (١٠٠)

المبـــــدأ :

الفصل بغير الطريق التاديبى لا يستلزم مواجهة الموظف بما ينسب اليه رقابة القضـــاء الادارى لركن الســـبب ــ لا تعنى أن يحل نفســـه محل الجهـــة الادارية .

ملخص الحكم :

انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه الموظف بما ينسب اليـــه وأن يحقق معه وانما يكفى أن يقـــوم به السبب المبرر للفصل ورقابة القضـــاء الادارى لقيام هـــذا السبب لا تعنى أن يحل نفسه محل الجهة الادارية فيما هو متروك لتقديرها ووزنها فيستأنف النظـــر بالموازنة والترجيح فيما قام لدى الادارة من دلائل وبيانات وقرائن أحوال اثباتا او نفيا فى خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التى تكون ركن السبب أو أن يتدخل فى تقدير خطورة هـــذا السبب وما يمكن ترتيبه عليـــه من آثار وانما الرقابة التى لهذا القضـــاء تجد حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغـــا من أصـــول تنتجها أم لا وما اذا كان تكييف الوقائع بفرض وجودها ماديا صحيحا أو خاطئا .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعـــدة رقـــم (١٠١)

المبـــــــدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يزكيه وخلوه مما يشـــينه — لا يعتبر قرينة كافية للقول بأن قرار فصله من الخدمة غير قائم على سبب يبرره — ملف الخدمة وان كان هو المرجع الرئيسى لبيان حالة الموظف الا أنه ليس المصدر الوحيد — ماهية المصادر الأخرى التى يمكن الرجوع اليها فى هـــذا الخصوص .

ملخص الحكم :

ان القرينة التى استنبطها الحكم المطعون فيه ، فمالت به الى الاقتناع بأن القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لم يقم على سبب يبرره ، وهى خلو ملف خدمته مما يصح أن يكون ســـببا لفصله مع احتوائه فى الوقت ذاته على ما يزكيه وعدم افصاح الادارة وقتذاك عن السبب الحقيقى لفصله — هـــذه القرينة غير كافية ، ذلك أن ملف الخدمة وان كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — أن كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه ، الا أنه غنى عن القول أن ليس معنى هذا أنه هو المصـــدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليـــه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها أثرها فى هذا الشأن ، وبوجه خاص اذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظـــام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظـــام ، فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتويها الملف ، ولكنها لا تغيـــب عن ذوى الشأن ممن بيدهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصـــة أو بالأجهـــزة الرســـمية المخصصة لاستجماع هـــذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقرائها .

(طعن ٥٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعــدة رقــم (١٠٢)

المبـــــدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبى — قرار ادارى بالفصل بغير الطــريق التأديبى — متى يعتبر قائما على سبب يبرره .

ملخص الحكم :

أن الفصل غير التأديبى يقوم على ما يتجمع لدى الجهة الادارية من أســباب مستقاة من ملف الخدمة أو من الأوراق الأخرى أو من معلومات رؤساء الموظف عنه ويعتبر صحيحا وقائما على ســببه المبرر له قانونا متى اســتند الى وقائع صحيحة وكانت الجهة الادارية قد استخلصت النتيجة التى انتهت اليها فى شأنه استخلاصا سائغا من أصــول تنتجها .

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١٦)

قاعــدة رقــم (١٠٣)

المبـــــدأ :

الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها بفصــل الموظفين بغير الطريق التأديبى — اذا ذكرت أسبابا لقرارها فان هــذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة القضــاء الادارى للتحقق من مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها بفصل الموظفين من غير الطريق التأديبى الا أنها اذا ما ذكرت أسبابا لقرارها فان هــذه الاسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مطابقتها أو عــدم مطابقتها للقانون وأثر ذلك على النتيجة التى انتهى اليها قرارها . فاذا استبان لها أنها غير مستخلصة استخلاصا سائغا من أصــول تنتجها ماديا أو قانونا فقد القرار الأساس القانونى الذى ينبغى أن يقوم عليه وكان مشوبا بعيب مخالفة القانون .

(طعن ١٥٧١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/١٧)

قاعـــدة رقــم (١٠٤)

المبـــــــدأ :

قيام القرار الصادر بالفصل على سبب مؤداه ان الموظف ممن يعتنقون مبادىء هدامة — بطلان القرار متى تبين ان ما نسب الى المدعى كان سابقا على تعيينه ، أى وقت ان كان لا يزال طالبا ، وانه رجع عن ذلك بدليل ترخيص الوزارة له بعد فصله بالتدريس فى مدارس حرة .

ملخص الحكم :

اذا تبين من الأوراق ما نسب الى المدعى من اعتناقه المبادىء الهدامة وكان سببا لفصله من الخدمة انما كان قبيل تعيينه ، أى وقت أن كان طالبا بكلية الآداب ، وكان المدعى قد أنكر اعتناقه مثل هــذه المبادىء ، وتبين كذلك أنه ليس ثمة دليـــل على ما تزعمه الادارة حيالة من اتهـــام له خطورته ، فانه مهما يكن من الأمر فى هــذا الشأن ، فقد ظهـــر من الأوراق أن وزارة الداخلية قد أصدرت ترخيصا للمدعى بالاشـــتغال بوظيفة مدرس بمدرسة « دى لاسال الفرير بالظاهر » ، وبذلك فانه أيا كانت الحقيقة فى شأن سلوك المدعى فى الماضى قبل تعيينه ، فيظهر أنه استقـــام فى هـــذا السلوك ، ولم تعد الوزارة تعتبره سادرا فيما نسب اليه من اعتناقه للمبادىء الهدامة ، والا لمـــا رخصت له بعـــد فصله من الخدمة فى الاشتغال بوظيفة التدريس فى المدرسة المشار اليها ، وهى قائمة داخل البلاد وتنتظم الناشئة من مصريين وغيرهم ، ومن ثم يكون الحكم قد أصـــاب الحق فى النتيجة التى انتهى اليها بالغاء القرار الصادر بفصله .

(طعن ٨١٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٥/٢٣)

قاعــدة رقــم (١٠٥)

المبــــــدأ :

فصل العامل بغير الطريق التأديبى استنادا الى اعتناقه فكر سياسى ادى الى اعتقاله لا يصلح بذاته أن يكون سببا لفصله من عمله بغير الطريق التأديبى طالما ان جهة الادارة لم تقم الدليل على أن هذا الفكر قد اثرعلىعمله بما يهدد حسن سير المرافق — خطأ جهة الادارة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان اعتقال المدعيــة كان باعثة أسبابا ســياسية تتعلق باعتناقها الافكار الشيوعية ، ولما كانت الدساتير المصرية المتعاقبة حرضت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد للمواطنين ، ولا شك فى أن الموظف العام بوصفه مواطنا يسرى عليــه ما يسرى على بقية المواطنين ، الا انه بحكم شــغله لاحدى الوظائف العــامة ترد على حريته بعض القيود ، فقد نصت المــادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه لا يجــوز للموظف أن ينتمى الى حزب ســياسى أو أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفســه بصفة حزبية لعضوية البرلمــان من تاريخ ترشيحه ، ومؤدى هذا النص ان للموظف العام حق اعتناق الراى الســياسى الذى يراه بشرط الا يتجاوز الحدود المبينة فى المــادة المذكورة ، ولمــا كان لم يظهر فى الأوراق أن المدعية ارتكبت أيا من المحظورات المبينة فى هذه المــادة ، وكل ما نسب اليها هو اعتناقها لفكر ســياسى أدى الى اعتقالها المدة السابق بيانها ، وان الجهة الادارية قد اعادتها الى عملها ذاته بوزارة التربية والتعليم بمجرد الافراج عنهــا ، وعلى ذلك فان اعتقال المدعية لاعتناقها الأفكار الشيوعية لا يصلح فى ذاته ان يكون سببا لفصلها من عملها بغير الطريق التأديبى ، طالمــا ان جهة الادارة لم تقم الدليل على ان هــذا الفكر قد أثر على عملها بما يهدد حسن سير المرفق العام بل ان مسلكهــا فى اعادة المدعية الى عملهــا بعد فصلها يؤكد انتفاء قيام هــذه الشبهة وبالتالى يكون قرار فصلها قد قام على سبب غير مشروع مما يتعين معه الحكم ببطلان هذا السبب .

ومن حيث انه وقد ثبت عدم مشروعية القرار الجمهورى رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٦ بفصل المدعية من وظيفتها فان ركن الخطأ اللازم لقيام مسئولية الجهة الادارية يكون قد توافر . ولما كان من شأن فصل المدعية فى الأول من ابريل سنة ١٩٥٩ واعادة تعيينها فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ بذات مرتبها قبل الفصل وبالدرجة الخامسة طبقا لقانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تقابل الدرجة السادسة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن يلحق بها أضرار مادية تتمثل فى حرمانها من راتبها طوال مدة فصلها من الخدمة ، وعدم منحها العلاوات الدورية المستحقة لها خلال هذه الفترة وتأخير أقدميتها وما ينجم عن ذلك من آثار على ترقياتهم فى الدرجات الأعلى الأمر الذى يستوجب معه الحكم بتعويضها عن هذا الضرر .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد حدد التعويض على أسس غير منضبطة حيث لم يتحر ما اذا كانت المدعية قد حصلت على معاش خلال فترة فصلها أم حصلت على مكافأة ومن ثم فقد قضى لها بما يساوى مرتبها عن مدة فصلها حتى تاريخ اعادتها الى عملها أو الفرق بين هذا المرتب وما كانت تتقاضاه من معاش ، ودون أن يحدد ما اذا كان هذا المرتب ينطوى على اعانة غلاء المعيشة والعلاوات الدورية المستحقة وما اليها ، وبناء عليه فقد تعين اعادة تقدير التعويض تقديرا منطقيا . وترى المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التى احاطت بالموضوع ان التعويض المناسب الذى يجبر كافة الأضرار التى أصابت المدعية نتيجة لعدم مشروعية قرار فصلها من الخدمة هو مبلغ خمسمائة جنيه .

ومن حيث انه لما كان ما تقدم فقد حق تعديل الحكم المطعون فيه بالزام الجهة الادارية بأن تؤدى للمدعية تعويضا قدره خمسمائة جنيه — مع الزامها بالمصاريف .

(طعن ٨٢٣ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/١١)

قاعـــدة رقـــم (١٠٦)

المبـــــــدأ :

القرار الصادر بفصل العامل من الخدمة بغير الطريق التاديبى دون سبب مبرر أو دليل من الاوراق يكون قد صدر فاقدا ركن السبب — اتهـــام العامل باعتناقه الافكار الشيوعية لا يكفى وحده سببا مشروعا لقرار الفصل — أساس ذلك : الدساتير المصرية قد درجت على كفالة حـــــرية الراى والاعتقاد الدينى — الموظف العام بوصفه مواطنا يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين — الموظف بحكم شغله لاحدى الوظائف العامة ترد على حريته العامة بعض القيود — المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه بشرط الا يجاوز فى ممارستهلهذا الرأى الحدود الواردة بالمادة ٧٧ — اذا خلت الاوراق مما يفيد أن المدعى ارتكب أيا من المحظورات الواردة بالقانون أو أن اعتناقه للافكار الشيوعية بفرض اعتناقه لها له انعكاس على اعمال وظيفته فان قرار فصله بغير الطريق التاديبى يكون مخالفا للقانون — الحكم بالتعويض عن الاضرار المادية دون الاضرار الادبية التى يكفى لجبرها وصم المحكمـــة القرار بمخالفة القانون ٠

ملخص الحكم :

انه فيما يتعلق بالقرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة بغيرالطريق التأديبى فان هذا القرار اذ قام بدوره على أساس ما نسب الى المدعى من اتصاله بالحركة الشيوعية ، وهو الامر الذى لم يقم به دليل فى الاوراق على ما سلف القول يكون هو أيضا قد قام على غير سبب صحيح يبرره ٠ وجدير بالذكر فى هذا المجال أنه اذا جاء القول بأن المدعى ممن يعتنقون الافكار الشيوعية ، فان ذلك لا يكفى وحده سببا مشروعا لقرار الفصل ؛ ذلك أن الدساتير المصرية المتعاقبة قد درجت على كفالة حرية الراى والاعتقاد للمواطنين ، والموظف العام بوصفه مواطنا يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، الا أنه بحكم شغله لاحدى الوظائف العامة ترد على حريتهالعامة بعض القيود ، اذ نصت المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة الذى كان معمولا به وقت صدور القرار المطعون فيه

على أنه لا يجوز للموظف أن ينتمى الى حزب سياسى أو أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه ، ومؤدى هذا النص أن للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى براه بشرط الا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود المبينة فى المادة المذكورة . ولما كانت الاوراق قد خلت مما يشير الى أن المدعى ارتكب أيا من المحظورات المنصوص عليها فى هذه المادة ، أو أن اعتناقه الافكار الشيوعية بفرض اعتناقه لها له انعكاس على أعمال وظيفته أو على النشىء الذين يقوم بتعليمهم بوضعه مدرسا بوزارة التربية والتعليم لا يصلح سببا مبررا لفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبى .

ومن حيث أنه متى كان ما تقدم فانه يتعين اجابة المدعى الى طلب التعويض المقدم منه عن الاضرار المادية التى لحقته من جراء قرار الفصل المشار اليه ، دون الاضرار الادبية التى يكفى فى جبرها ما انتهت اليه المحكمة من وصم هذا القرار بمخالفة القانون .

(طعن ٧٢٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/٢٢) .

قاعـــدة رقــم (١٠٧)

المبـــــدأ :

ادخال اسم الموظف فى جدول الترفيع وترقيته بعد ذلك تنفيـــذا لحكم نهائى — دليل على مقدرته وصلاحيته مانع من فصله بدعوى عـــدم صلاحيته .

ملخص الحـــكم :

ان ادخال اسم الموظف فى جدول الترفيع الى المرتبة الثانية والدرجة الثالثة يدل على مقدرته وصلاحيته بالتطبيق لنص المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسى التى تنص على أنه « لا يجوز ترفيع الموظف ما لم يقيد فى جدول الترفيع ويتوقف القيد فى الجدول على استكمال الشرطين الآتيين :

١ — وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين فى الخدمة الفعلية فىدرجته الحالية . . .

٢ — ثبوت مقدرته بشهادة رؤسائه . .

وهو ما يتنافى مع القول باخلال الموظف بواجباته خاصة ان الادارة رغم وضع المدعى فى كشف الترفيع رفضت ترفيعه فرفع الامر الى المحكمة العليا وأصدرت قرارها فى ٩ من كانون أول (ديسمبر) سنة ١٩٥٧ بقبول الدعوى وابطال القرار المطعون فيه . ومن ثم تكون مقدرة المدعى وصلاحيته قد ثبتت بحكم حاز قوة الامر المقضى به يدحض رأى الادارة الذى لا زالت متمسكة به حتى بعد صدور الحكم المذكور .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠) .

قاعـدة رقـم (١٠٨)

المبـدأ :

قرار انهاء خدمة موظف — تكييفه — انهاء خدمة المدعى استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشئون القانونية والتحقيقات من أنه غير جدير وغير منتج — ثبوت أنه لم يسبق صدور هذا القرار أى توجيه أية اتهامات اليه أو التحقيق فى شأنها — تكييف هذا القرار — اعتباره انهاء خدمة بغـير الطريق التأديبى .

ملخص الحـكم :

ان قرار انهاء خدمة المدعى قد صدر استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشئون القانونية والتحقيقات من أنه غير جدير بمنصبه وغير منتج ولم يسبق صدور هذا القرار توجيه أية اتهامات اليه أو التحقيق معه فى شأنها — فهو لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبيا بل كان انهاء لخدمـة المدعى بغير الطريق التأديبى لعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العامة لاسباب قدرت الجهة الادارية خطورتها .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعـــدة رقـــم (١٠٩)

المبـــدأ :

القرار الصادر بتسريح الموظف بأثر رجعى من تاريخ القرار الصادر بطرده — لا يتضمن سحبا كليا لقرار الطرد — هو تعديل له بتخفيف العقوبة التاديبية — عدم انتهاء الخصومة .

ملخص الحـــكم :

ان القرار الصادر بتسريح المدعى من الخدمة لا يتضمن سحبا كليا للقرار الصادر بطرده منها ، بل هو كما وصفته الادارة ذاتها — تعديل للقرار المذكور بتخفيف العقوبة التاديبية الواردة فيه من الطرد الى التسريح من حيث الآثار التى تترتب على كل منهما ، مع الابقاء على المبدأ المشترك بينهما وهو الاقصاء عن الوظيفة العامة ، ومع جعل هذا التعديل بأثررجعى باسناده الى تاريخ تنفيذ قرار الطرد المشار اليه ، واذ كان الامر لا يعدو ان يكون تعديلا بأثر رجعى لبعض آثار القرار الاول المطعون فيه مـــع استمرار مفعوله بالابقاء على جوهره ، فان المنازعة المعقودة بالدعـــوة الراهنة فى شأن هذا القرار تظل قائمة لعدم انحسامها ، وتلاحقه فى صورته الجديدة المتمثلة فى قرار التعديل الذى يشترك معه فى ابراز آثاره ، وهـــو العزل من الوظيفة العامة ، والذى ليس من مقتضاه اعادة المـــدعى الى الخدمة أو صرف رواتبه اليه من تاريخ حرمانه منها أو منحـــه التضمينات التى يطالب بها ، تلك الامور التى كانت وما تزال موطن تضرره ومحـــل شكايته ومنازعته .

(طعن ٤٣ ، ٤٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١) .

قاعـــدة رقـــم (١١٠)

المبـــدأ :

جهة الإختصاص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبى يرجـــع فى تحديدها الى احكام القوانين المنظمة لشئون الموظفين والعمال — مثال بالنسبة الى عمال المجالس المحلية .

ملخص الحـــــكم :

ان حق الجهة الادارية المختصة فى الفصل بغير الطريق التأديبى مرده الى أصل طبيعى ثابت هو وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام وحريتها فى اختيار من ترى صلاحيته لهـــذا الغرض واقصاء من تراه غير صالح لذلك والاصل فى تحديد المختص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبى أن يرجع فى شأنه الى أحكام القوانين المنظمة لشئون الموظفين والعمال — ومن بينها بالنسبة الى عمال المجالس المحلية — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥) .

قاعـــدة رقـــم (١١١)

المبـــــدأ :

فصل موظفى الهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضى بغير الطريق التأديبى — يدخل فى اختصاص مدير الهيئة — لا يتأثر الاختصاص بسريان احـــكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ملخص الحـــــكم :

يبين من تقصى القواعد القانونية التى تحكم موظفى مديرية التحـــرير ان اللائحة الداخلية للهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضى الصادرة فى ٢٥ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ قد ظلت سارية حتى الغيت بقرار من رئيس الجمهوريـــة رقم ٢٢٧٠ لسنة ١٩٦٠ أى ان المدعى كان فى تاريخ فصله خاضعا لاحكام تلك اللائحة التى عقدت الاختصاص بفصل الموظفين لعضو مجلس الادارة المنتدب — الا ان تنفيذ أحكام قرار رئيس الجمهورية الصادر فى ١٠ من يوليو سنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦٤٣ لسنة ١٩٥٥ كان يقتضى

أن يحل محل العضو المذكور مدير عام للهيئة ولم يتأثر الاختصاص بالفصل غير التأديبى بصدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة اذ أن مجال تطبيق أحكام هذا القانون ينحصر فى التأديب والجزاءات التأديبية .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعـــدة رقـــم (١١٢)

المبـــــدأ :

وفقا لاحكام الدستور وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبى الى أن يصدر القانون المنظم للحالات التى يجوز فيها هذا الفصل .

ملخص الفتوى :

من حيث أنه يبين من تقصى التشريعات المنظمة لشـــئون العاملين بالدولة قبل العمل بالدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عـــام ١٩٧١ ، أنه كان لجهة الادارة حق الاستغناء عمن ترى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة العامة دون ابداء الاسباب وذلك عن طريق الفصل غــير التأديبى ، وهذا ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، والفقرة السادسة من المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن المبدأ المشار اليه — بصورته المطلقة — كان يتعارض مع حق العاملين فى الطمأنينة والحماية ، لذلك فقد اتجه المشرع الدستورى الى التقييد من سلطة جهة الادارة فى الفصل بغير الطريق التأديبى . وللتوفيق بين حق العاملين فى الطمأنينة والحماية وحق جهة الادارة فـــى

الاستغناء عمن ترى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة تحقيقا للمصلحة العامة فقد نص الدستور الدائم فى المادة (١٤) على أن « الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخـــدمة الشعب وتكفــل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب . ولا يجوز فصلهم بغـــير الطريق التأديبى الا فى الاحوال التى يحددها القانون » . وبهذا يكـــون المشرع الدستورى قـــد عـــدل عن القاعـــدة التى جرت عليها التشريعات السابقة على صدوره ، وهى جـــواز فصل العاملين بغير الطريق التأديبى دون ما قيد على السلطة التنفيذية فى ممارسة هذا الاختصاص ، فأناط بالسلطة التشريعية تحديد الاحوال التى يجوز فيها ممارسة هذا الحق .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة ونص فى المادة (٧٠) على أن « تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الاتية ...... ٦ — الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الاحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك ... » ويبين من هذا النص أنه جاء متفقا مع القاعدة التى سنها المشرع الدستورى فى المادة ١٤ من الدستور الدائم ، الا انه لم يتكفل ببيان الحالات التى يجوزفيهـــا الفصل بغير الطريق التأديبى ، وانما اكتفى بأن أناط هـــــذا الاختصاص برئيس الجمهورية واحال بدوره الى قانون خاص يحدد هذه الحالات ، ومن ثم يمتنع على الحكومة أن تمارس هذا الاختصاص الى أن يصدر التشريع الذى يحددالحالات التى يجوز فيها فصل العاملين بغير انطريق التأديبى .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج فى هذا الخصوص بما نصت عليـــه المادة ١٩١من الدستور الدائم من أن « كل ما قررته القوانين والنوائح من أحكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا ونافذا ، ومع ذلك يجـــوز الغاؤها أو تعديلها وفقا للقواعد والاجراءات المقررة فى هذا الدستور » لا وجه للاحتجاج بهذا النص لان المقصود به القوانين واللوائح القائمة وقت العمل بهذا الدستور ما لم تلغ أو تعدل وقد صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ناسخا جميع الاحكام التى تضمنتها القوانين السابقة على صدوره والتى كانت تجيز فصل العـــــاملين بغير الطريق التأديبى دون ما قيـــد .

ومن حيث انه لأ وجه للقول بأن المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية التى تنص على أنه « اذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، جاز لمدير النيابة الادارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى ، ويكون الفصل فى هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية ... » لا وجه للقول بأن هذه المادة تحدد حالة من الحالات التى يجوز فيها الفصل بغير الطريق التأديبى ، أذ الواضح من هذا النص أنه لا يحدد حالة موضوعية يجوز فيها اعمال السلطة التقديرية التى انيطت برئيس الجمهورية على نحو ما قصد بالمادة ١٤ من الدستور الدائم ، وانما هى قاعدة اجرائية تنيط اختصاصا بالنيابة الادارية مقتضاه أن يتيح لها الحق فى اقتراح الفصل الذى لا يتم فى النيابة الا بقرار من رئيس الجمهورية فى حدود سلطته التى كانت حتى صدور الدستور سلطة مطلقة ، ثم قيدت بالحالات التى يحددها القانون الخاص بذلك والذى لم يصدر بعد .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى أنه وفقا لاحكام الدستور الدائم وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبى الى أن يصدر القانون المنظم للحالات التى يجوز فيها هذا الفصل .

(فتوى ٨٥ فى ١٩٧٢/١/٢٤) .

ثانيا — الفصـــــل بغير الطريق التاديبى فى حالات التطهير :

قاعـــدة رقـــم (١١٣)

المبـــــدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥١ — عدم مخالفته للدستور .

ملخص الحـــكم :

أن المرسوم بقانون رقم ١٨١ لســـنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى هو قانون صادر من سلطة تملك التشريع فى البلاد ، وقد دعت الى اصداره حكمة تتصل بمصلحة عليـــا هى ضرورة تطهير الاداة الحكومية مما شابها من ادران رعاية للصالح العام ، ومتى قامـــت تلك الحكمة فان ما يصدر على هديها من تشريعات يتسم بالشرعية ما دامت الغاية منها هى حماية المجتمع وصون مصالحه . وقـــد اعتنق الدستور المصرى نظرية الضرورة فى عدة مواطن ، ولم تتخلف التشريعات المدنية والجنائية بل أحكام القضاء عن تقرير ما للضرورة من مقتضيات . واذا كانت الحكمة التى تدعو الى اصدار تشريع كتشريع التطهير هى حكمة عادية تبرره فى ظروف طبيعية ، فانها تكون كذلك من باب أولى فى ظروف اصلاح شـــــامل .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعـــدة رقـــم (١١٤)

المبـــــدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تقريره مبدأ كان مقررا فى ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للموظف .

ملخص الحـــكم :

ان المشرع لم يستحدث فى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ حقا لم يكن قائما من قبل ، وكل ما فعله أنه قرر للموظف ضمانات لم تكن ثابتة له من قبل من حيث عرض أمره على لجان التطهير ، كما رتب له حقوقا مالية من حيث تسوية معاشه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعـــدة رقـــم (١١٥)

المبـــــدأ :

فصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — الاسباب المسوغة للفصل التى نص عليها المرسوم بقانون سالف الذكر .

ملخص الحـــكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كاى قرار ادارى آخر — أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وقد أفصحت المـــادة الاولى من هذا المرسوم بقانون عن السبب المسوغ للفصل ، وهو أن يكون الموظف غير صالح للعمل او تعلق به شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة او الشرف أو حسن السمعة وابانت المذكرة الايضاحية عن الموظف غير الصالح للعمل بأنه هو غـــير القادر على اداء الوظيفة ، أو القادر غير المنتج ، أو القادر المنتج الذى لا يلائمه العهد الجديد .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٣/١٧) .

قاعــدة رقــم (١١٦)

المبــــدأ :

فصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — حدود رقابة القضــــاء الادارى لهذا الركن للفصل فى دعوى التعويض .

ملخص الحـــكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كأى قرار ادارى آخر — أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وهو قيام حالة واقعية أو قانونية تسوغ صدور هــذا القرار . فاذا انعدم هذا السبب او كان غير صحيح أو منتزعا من غــير أصول موجودة فى الاوراق أو كان غــير مستخلص استخلاصا سائغا من اصول ثابتة تفضى الى النتيجة التى يتطلبها القــانون ، أو كان تكييف الوقائع — على فرض وجودها ماديا — لا يؤدى الى النتيجة التى انتهى اليها القرار ، كان القرار فاقدا لركن من اركانه هو ركن السبب ووقــع معيبا مخالفا للقانون وحق التعويض عنــه ، اذا توافرت باقى الشروط اللازمة لاستحقاق التعويض . أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصــا سائغا من أصول ثابتة تنتجها ماديا وقانونا فان القــرار يكون قد قــام على سببه وبرىء من العيب وجاء مطابقا للقانون ، ومن ثم فلا يكون هنالك محـــل للتعويض عنــه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعــدة رقــم (١١٧)

المبــــدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — الشوائب أو الشبهات تكفى لاصدار قرار بالفصل — لا ضرورة لثبوت الوقائع على وجه يقينى قاطــع .

ملخص الحـــكم :

عمد المشرع فى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، وهـــو

بسبيل تطهير الاداة الحكومية من ادران الفساد واعادة تنظيمها لاقامة الحكم على أسس قويمة سليمة ، الى الاكتفاء بالشوائب أو الشبهات القوية خلافا للاصل العام فى التاثيم : اذ أجاز صراحة فصل الموظف استنادا الى أحكام المرسوم بقانون المشار اليه متى علقت به شوائب أو شبهات ، ولم يقيد ذلك الا بأن تكون هذه الشوائب أو الشبهات قوية اى جدية ، دون أن يتطلب أن تكون الوقائع المنسوبة الى الموظف ثابتة فى حقه على وجه يقينى قاطع ، أو أن تكون فى ذاتها قاطعة فى خروجه على كرامة الوظيفة أو على مقتضيات النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة — ذلك أن المادة الاولى من المرسوم بقانون المتقدم ذكره قد فرقت بين طائفتين من الموظفين : طائفة الموظفين غير الصالحين للعمل ، وهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، أو القادرون غير المنتجين ، أو القادرون المنتجون الذين لا يلائمهم العهد الجديد . وطائفة الموظفين الذين تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف او حسن السمعة ، وهؤلاء لا يشترط أن تقوم بهم أسباب عدم الصلاحية السابقة ، بل يتعلق الامر بسلوكهم المرتبط بالوظيفة أو المنعكس عليها . وقد ذهب المشرع فى الحرص على كرامة الوظيفة وطهارة السمعة ونظامة الحكم ونزاهته الى اقصاء الموظف الذى تعلق به شوائب أو شبهات عبر عنها بأنها « تمس » هذه الامور مجرد مساس وان لم تنل منها أو تخل بها بالفعل ، واجتزأ فى سبيل تحقيق هذه الغاية عن الدليل القاطع بمجرد الشوائب أو الشبهات القوية . واذ كان مترها عن ايراد المترادفات ولم يجمع بين الشوائب والشبهات بل ذكرهما على سبيل البدل ، فان مدلول كل منهما يختلف عن الاخر ، وقيام أيهما يكفى لا نزال حكم النص . واذا كانت طبيعة الشبهات لا ترقى الى مرتبة الدليل الحاسم ولا تخلو من الشك فان الشوائب أضعف دلالة وأدنى مرتبة من ذلك ، ومع ذلك فقد اعتد بها المشرع ورتب عليها أثرا قانونيا حاسما فى شأن مصير الموظف الذى تعلق به . وفى ضوء هذا التفسير المعبر عن قصد الشارع يتعين بحث حالة الموظف المفصول بالتطبيق لحكم الشق الثانى من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعـــدة رقـــم (١١٨)

المبـــــدأ :

فصل الموظف بغير الطريق التاديبى لعدم الصلاحية للعمل — عدم ملاءمته للعهد الجديد يجعله غير صالح للعمل — مجرد قيام صلة القرابة أو المصاهرة مع أحد أقطاب الحياة السياسية بالعهد الماضى ، لا يكفى بذاته لاعتباره غير متلائم مع العهد الجديد .

ملخص الحـــــكم :

اوضحت المذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٨١ سنة ١٩٥٢ أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على اداء الوظيفة ، أو القادر غير المنتج ، أو القادر المنتج الذى لا يلائمه العهد الجديد . ومجرد قيـــام صلة من القرابة أو المصاهرة بين الموظف وبين آخر ممن كان لهم ضلع بارز فى الحياة السياسية فى العهد الماضى ، لا يدل بذاته على أن الموظف غـــير صالح أو أن العهد الجديد لا يلائمه ، الا اذا كان ثمة أسباب خاصة قامت بالموظف تدل على ذلك ، كما لو ثبت أن هذه الصلة استغلت كوسيلة لترقيته ترقيات غير طبيعية ، فكان محسوبا فى هذا الشأن على هذه الصلة ، أو انها أفسدت عليه عمله أو انحرفت به عن الجادة أو شابته ، أما اذا ثبت أنه كان من ذلك براء ، فلا يجوز أن تضيره هذه الصلة ، اذ لا يسأل الانسان الا عن عمله ، ولا تزر وازرة وزر اخرى .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٣/١٧) .

قاعـــدة رقـــم (١١٩)

المبـــــدأ :

لجنة التطهير — لا الزام عليها فى اتباع الاجـــراءات والضوابط التى تلتزمها هيئات التاديب عادة — حقها فى تكوين عقيدتها من معلومات اعضائها — حقها فى اصدار قرارها دون سماع أقوال الموظف المقدم لها — المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

ملخص الحـــكم :

يؤخذ من حكم المـادة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ فى شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى ، أن الشارع لم يفرض على لجنة التطهير طريقا معينة فى البحث والتحقيق تلتزمه فى كل حالة تعرض لها ، كما انه ليس فى نصها ما يوجب سماع أقوال الموظف الذى تفحص حالته ، بل وسع لها فى ذلك ، ولم يسلبها الحرية فى ان تقدر كل حالة بقدرها ، وفى أن تقرر فى كل حالة مدى ما تراه لازما من بحث أو تحقيق أو تحر او اطلاع على اوراق وملفات أو بيانات مكتوبة أو شفوية لتكوين اقتناعها ثم تقديم توصياتها ، ولم ترتب على عملها اى بطلان أن هى قنعت بما ورد اليها من بيانات أو معلومات عن نزعات الموظف المقدم لها وميوله غير الوطنية ، لان هذه اللجنة لم يعهد اليها بمحاكمة الموظفين تأديبيا حتى يتعين أن تجرى أمامها الاجراءات على أصول وضوابط تلتزمها فى العـادة هيئات التأديب ، ولانها من ناحية اخرى ليست هيئة قضائية يجب عليهـا الا تحكم بعلمها بل على الدليل المقدم لها ، وانما لجان التطهير — على حسب قصد الشارع فى المرسوم بقانون سالف الذكر — تستطيع أن تكون عقيدتها من معلومات اعضائها بحكم رابطة العمل ، بل لقد روعى ذلـك فى تشكيلها ، فهى مندوبة اليه .

(طعن ١٧٦٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/١٤)

قاعـــدة رقـم (١٢٠)

المبـــدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — اقتراحات لجان التطهير ليست هى القرارات الادارية ذات الصفة التنفيذية ، بل هى مجرد مرحلة تمهيدية لازمة قبل صدور القرار الادارى من السلطة المختصة .

ملخص الحـــكم :

ان اقتراحات اللجان المشكلة بالوزارات والمصالح ، طبقا للفقـرة

الثانية من المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ فى شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى ، ليست هى القرارات الادارية ذات الصفة التنفيذية ، أى ليست هى التى تنشىء بذاتها المركز القانونى ، بل أن عملها بحسب المرسوم بقانون المشار اليه هو مرحلة تمهيدية لا بد منها وموافقتها السابقة على الفصل لازمة قبل صدور القـــرار الادارى بذلك ممن يملكه قانونا : وأنما هذا القرار هـــو الذى ينشىء المركز القـــانونى بالفصل اذا رأت الجهة المختصـــــة باصدار قرار الفصـــل — بالتطبيق للمرسوم بقانون سالف الذكر — الاخذ باقتراح اللجنة ، كما أن لتلك الجهة الا تأخذ باقتراحها وتبقى الموظف .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٢١)

المبـــــدأ :

فقد أوراق التحقيق بعد صدور قرار لجنة التطهير واحالة المـــدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يفيد عدم قيام الاسباب المبررة للفصل — يكفى لقيام المبرر للفصل صدور قرار لجنة التطهير متضمنا خلاصة التحقيق الذى اجرته وما انتهت اليه من دلائل أدت الى صدور قرار الفصـــل .

ملخص الحـــــكم :

أن فقد أوراق التحقيق بعد صدور تقرير لجنة التطهير وصــــدور قرار احالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى — ان هذا الفقـــــد الطارىء ليس معناه ان النتيجة التى انتهت اليها اللجنة لم تقم على الاسباب المؤدية اليها ، ولا أن قرار احالة المدعى الى المعاش لم يقم على السبب المسوغ له بالتطبيق للمرسوم بقانون آنف الذكر ، لان هذا الفقد طارىء

كما سلف القول ، وانما اقامت لجنة التطهير النتيجة التى انتهت اليها على الدلائل التى سجلتها فى أسباب قرارها تفصيلا ، بعـد ان قامت بنفسها بالتحقيق المقول بفقد أوراقه فيما بعد ، وسجلت فى أسباب قرارها مجمل الادلة التى انتهت اليها من هذا التحقيق وبنت عليها عقيدتها وكونت منها اقتناعها ، ثم صدر القرار المطعون فيه بناء على ما ارتاته تلك اللجنة . وليس من شك فى أن القرار المذكور هو وثيقة رسمية يحمل — فى اعطافه وما فصله فى أسبابه — الدلائل والاصول التى استخلص منها قيام سبب الفصل بالنسبة للمدعى بالتطبيق للمرسوم بقانون المشار اليه . فاذا كان الحكم قد افترض عدم قيام السبب المبرر للفصل من مجرد ضياع أوراق التحقيق بسبب طارىء وعارض بعد أن صدر القرار ، فهذا الفهم الذى انتهت اليه المحكمة ظاهر الخطا ، فما كان الضياع الطارىء لاوراق التحقيق بل ضياع سند الحق ، بمضيع للحقيقة ذاتها فى شتى مجالاتها ، مدنيا أو جنائيا او اداريا ، ما دام من المقدور الوصول الى هذه الحقيقة بطـرق الاثبات الاخرى . وهذا الدليل قائم فى خصوصية هـذه المنازعة ، على ما سجلته لجنة التطهير التى قامت بهذا التحقيق فى قرارها من خلاصة ، وما انتهت اليه من دلائل اقتنعت بها فيما انتهت اليه من نتيجة .

(طعن ٨٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٧) .

قاعـدة رقـم (١٢٢)

المبـــدأ :

اقتراح لجنة التطهير نقل الموظف بدلا من فصله — مثل هذا الاقتراح لا يبطل قرار النقل ان صدر ممن يملكه بعد تقديره لهذه الملاءمة .

ملخص الحـــكم :

لا تثريب على لجنة التطهير المشكلة اعمالا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ان رأت ، بعد استظهار حالة الموظف ، أنه لا يستحق الفصل ، وانما تستوجب المصلحة العامة نقله الى عمل آخر — لا تثريب

عليها اذا ابدت ذلك ، ولا يعتبر ابداؤها لمثل هذا الاقتراح مبطلا للقـــرار الادارى بالنقل اذا صدر ممن يملكه بعد تقديره لهذه الملاءمة فى ضـــوء ما اقترحته اللجنة ، ما دامت الجهة التى أصدرت قرار النقل تملك ذلك قانونا بناء على ما تقدره هى ، ايا كان المصدر الذى استقت منه العناصر التى كشفت لها هذه الملاءمة ، وسواء أكان ماضى عمل الموظف ومـدى صلاحيته له بحسب تقدير رؤسائه له ، أم على ضـوء ما تسـفر عنه تحقيقات عادية أجريت معه ، أم على هدى ما بأن للجنة المشار اليهـا من بحث حالته ، ام غير ذلك من المصادر التى قد تستظهرها الجهة المختصة باصدار قرار النقل ، لانها غير مقيدة بأن يكون تقـديرها مستمدا من مصدر بذاته وليست ممنوعة قانونا من أن تستنير ببحث اللجنة المذكورة أو بغيرها عند وزنها لمناسبات اصدار قرار النقل .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٩) .

قاعـدة رقـم (١٢٣)

المبـــدأ :

فصل الموظفين بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة مشـكلة لهذا الغرض — عدم التقيد فى تشكيل هذه اللجنة بأى قيد من حيث الاعضاء أو عددهم أو نوع وظائفهم أو رتبهم — القول بوجوب تشكيلها برئاسة قاض — غير صحيح .

ملخص الحـــكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء بنص المـادة الثانية والرابعة لتحديد اداة الفصل فنصت الاولى منها على أن الموظفين الذين هم فى درجة مدير عام فاعلى يكون فصلهم بمرسوم ، أما من عدا هـؤلاء فيكون فصلهم بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة تشكل فى كـل مصلحة عامة على وجه معين ذكرته ، ونصت المـادة الرابعة على أن

يفصل رجال القوات المسلحة بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من القائد العام للقوات المسلحة ويفصل رجال قوات البوليس المدنية والنظامية بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير الداخلية وتكون تسوية حالة هؤلاء جميعا وفقا للقواعد التى يقررها مجلس الوزراء .

ويبين من الاحكام المتقدمة انها لم تستلزم بالنسبة للقوات المسلحة او قوات البوليس المدنية والنظامية ان تشكل اللجان على نحو معين كما فعلت بالنسبة للجان التى تنظر فى أمر الموظفين المدنيين ومن ثم يكون الامر مفوضا قانونا تفويضا مطلقا من كل قيد فى تشكيل اعضاء هذه اللجان سواء من حيث نوعهم مدنيين أو عسكريين أو عددهم أو درجات وظائفهم أو رتبهم العسكرية — ولما كان المطعون ضدهم — كما سبق القول — يعاملون معاملة ضباط البوليس وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم ينص على خلاف ذلك — فانه يجوز تشكيل اللجنة التى تنظر فى فصلهم بغير الطريق التأديبى على غرار اللجنة التى تنظر امر ضباط البوليس بأن يكون تشكيلها مطلقا وغير مقيد بأى قيد من حيث عدد الاعضاء ونوع وظائفهم أو رتبهم . وعلى ذلك فليس ثمة مانع قانونى أن يعهد وزير الحربية والبحرية استنادا الى الفقرة «ب» من المادة الرابعة من المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الى لجنة للنظر فى أمرهم من غير القوات التى يتبعونها بل والى لجنة كل اعضائها من القوات المسلحة ، ومن ثم يكون قول المطعون ضدهم بأنه كان واجبا تشكيل اللجنة المذكورة على النحو الوارد فى المادة الثانية من القانون برئاسة قاض قولا لا سند له فى القانون — وبالتالى يكون تشكيل اللجنة التى نظرت فى أمر المطعون ضدهم صحيحا ولا مطعن عليه .

(طعن ٦ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤) .

قاعـــدة رقــم (١٢٤)

المبـــــدأ :

نص المادة الاولى من المرسوم بقانون رقـــــم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ومذكرته على اسباب فصل الموظفين العامين — عدم الافصاح عن توافر سبب منها فى القرار الصادر بالفصل — لا يعنى عدم قيامه على سببه .

ملخص الحـــــكم :

ان المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جـــاء نصها كما يلى « يكون فصل الموظفين العامين غير الصالحين للعمل أو الذين تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامـــة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة على الوجه المبين فى المواد الآتية » :

ويبين من تعـــداد هـــذه الاسباب أنها نوعان : النوع الاول منهما هو عدم الصلاحية ، والنوع الثانى هو الشوائب والشبهات القوية التى تمس كرامة الوظيفة أو الشرف أو حسن السمعة .

قد اضافت المذكرة التفسيرية لهذا المرسوم بقانون الى غير الصالح بطبيعته للعمل طائفة اخرى من الصالحين له الذين لم يتوافر فيهم النوع الثانى من الاسباب وهى طائفة الموظفين القادرين المنتجين الذين لا يلائمهم العهد الجديد وقد يكون من بين هذه الطائفة المشهود له بالكفاية وحســـن السمعة .

ولما كانت هذه الاسباب أمام اللجنة وهى تنظر فى أمر المطعون ضدهم ومن ثم فهى اذ لم تفصح فى قرارها عن توافر سبب منها فيهم فان ذلك لا يعيب قرارها لانهـــا لم تكن ملزمة قانونا بلافصاح عن أســـباب قرارها ، والا يعنى أن قرارها لم يقم على سبب يبرره قانونا اذ المفروض أن القرارات الادارية غـــير المسببة تقـــوم على أسباب صحيحة تبررها الى أن يثبت العكس .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤) .

قاعــدة رقــم (١٢٥)

المبـــدأ :

ملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لاحوال الموظف — خلو ملف خدمة الموظف مما يمس كفايته أو يسىء سمعته — لا ينفى عدم ملاءمته للعهد الجديد — الملاءمة للعهد الجديد يجب أن يتوافر فى الموظف الكفء القــادر المنتج ذى السمعة الحسنة ليكون بمناى عن الفصل طبقا لاحــكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تمتع الجهة الادارية بسلطة تقديرية فى هذا الشأن — لا يحد سلطتها هذه الا الانحراف او سوء استعمال السلطة .

ملخص الحــكم :

ان قول الحكم أن خلو ملفات المطعون ضدهم مما يشيبهم وكونهــا عامرة بما يشهد على كفايتهم ونزاهتهم وحسن سمعتهم لـــا يدل على أن القرار المطعون صدر دون سبب يبرره — هــذا القول مردود بأنه وان كانت ملفات الخدمة هى الوعاء الطبيعى لكل ما يتعلق بماضى خدمة الموظف واحواله من ناحية الكفاية والصلاحية للوظيفة الا انها ليست هى المصــدر الوحيد لاحوال الموظف اذ أن كثيرا ما يحدث أن بعض الوقائع والحقائق التى تتعلق بالموظف لا تسجل بهذه الملفات عمدا أو سهوا .

كما أن خلو ملف الخدمة مما يمس كفاية الموظف أو يسىء سمعته لا يتعارض ولا ينفى عدم ملاءمته للعهد الجديد اذ لا شك أن الملاءمة للعهد الجديد يجب أن تتوفر فى الموظف الكفء القادر المنتج ذى السمعة الحسنة ليكون بمنأى عن الفصل طبقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ واذا ما تخلف فيــه فلا تنفعه كفــايته وحسن ســـمعته . ولا جـــدال فى أن الجهة الادارية تتمتع فى هذا الخصوص بسلطة تقــديرية واسعة تتحسس بها أحوال الموظفين لمعرفة من يلائم منهم العهــد الجــديد ومن

لا يلائمه ولا يحد سلطتها هذه الا الانحراف أو سوء استعمال السلطة وهما امران عجز المطعون ضدهم افرادا وجماعة عن اسنادهما لها أو التدليل عليهما فضلا عن أن الثابت من الاوراق أن اللجنة التى نظرت فى أمر المدعين كان معظم أعضائها من رجال الثورة وهم بلا شك أقدر الناس على معرفة الموظفين الذين لا يلائمهم ذلك العهد وأبعدهم كذلك عن الاغراض الشخصية .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢٤) .

قاعدة رقم (١٢٦)

المبدأ :

اللجان المشكلة للفصل بغير الطريق التأديبى — المختص بتشكيلها — ضباط مصلحة السجون — وجوب معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق أحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يغير من ذلك تبعيتهم الى وزير الحربية والبحرية — اختصاص وزير الحربية دون الداخلية بتشكيل لجنة للنظر فى عزلهم بغير الطريق التأديبى .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان المطعون ضدهم من ضباط مصلحة السجون فانه تطبيقا للمادة الأولى من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٣٣ التى نصت على أن « تعتبر الخدمة فى السجون خدمة بوليس بالنسبة لضباط المصلحة المذكورة وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم تنص على خلاف ذلك » يعاملون معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق أحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ خصوصا وانه لا القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم هيئات البوليس ولا أى قانون آخر لاحق تعرض لاحكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٣٣ بالالغاء والتعديل كما أن تبعيتهم الى وزير الحربية والبحرية على اثر ضم مصلحة السجون الى وزارة الحربية لا يؤثر على حقهم فى الافادة من القانون سالف الذكر

من حيث وجوب معاملتهم معاملة رجال البوليس ومن ثم فان وزير الحربية والبحرية يكون مختصا وفقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ بتشكيل لجنة للنظر فى عزلهم بغير الطريق التاديبى ، ذلك ان المعول عليه على حسب أحكام القانون المذكور فى تعيين الجهة المختصة بتشكيل اللجنة المذكورة هو تبعية الموظف لوزير معين ؛ ومن ثم يكون القرار الصادر من السيد / وزير الحربية فى أكتوبر سنة ١٩٥٢ بتشكيل اللجنة التى نظرت امر المطعون ضدهم قد صدر ممن يملكه قانونا — ويكون القول بأن ذلك القرار بالتشكيل كان واجبا صدوره من وزير الداخلية قولا لا سند له فى القانون .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — عدم جواز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات التى تصدر فى ظله واستنادا اليه — عدم التفرقة فى ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه .

ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى ينص فى مادته السابعة على انه « استثناء من احكام المادتين ٣ و ١٠ من قانون مجلس الدولة لا يجوز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكام القانون » لا وجه للقول بأن مناط اعمال ذلك المادة أن يكون قرار الفصل قد صدر بالتطبيق لأحكام ذلك المرسوم بقانون ، أى طبق تطبيقا صحيحا — لا وجه لذلك ، لانه تأويل غير صحيح لغرض الشارع من عدم جواز الطعن بالالغاء ، ولو أخذ بهذا التأويل وجاز الطعن بالغاء قرارات الفصل التى لم يطبق

فيها هــذا المرسوم بقانون تطبيقا صحيحا ، لصارت كل هــذه القرارات هدفا للطعن ، ولا ستوت فى ذلك مع ســائر القرارات الادارية التى لم يرد فى شأنها منع من الطعن ، ولكان الحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء مجرد صيغة أخرى من الحكم برفض الدعوى فلا يحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء الا فيما ترفض فيه الدعوى ، وغنى عن البيان أن هــذا التأويل يخرج عن قصد الشارع ، كما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون سالف الذكر ، ذلك أن القائمين بالأمر رأوا وهم بسبيل اقامة الحكم على اسس قوية سليمة ، تطهير الاداة الحكومية ، بفصل الموظفين غير الصالحين للعمــل ، ويقصد بهؤلاء فى نظرهم غير القادرين على أداء الوظيفــة ، أو القادرين غير المنتجين ، أو القادرين المنتجين الذين لا يلائمهم العهـــد الجديد ، وكذلك من تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، ولمــا كان الفصل بهــذا الطريــق تحقيقا للغرض الذى استهدفه الشــارع سيصيب طائفة كبيرة من الموظفين فى وقت واحد حدد مداه ، فكان من الطبيعى الا يترك أمر الجهاز الحكومى قلقا غير مستقر ، فرأى المشرع أن يجعل قرارات الفصل هــذه بمنأى عن أى طعن من حيث الالغاء أو وقف التنفيذ ، ما دامت صدرت فى ظل هــذا المرسوم بقانون فى الفترة المحــددة لنفاذه ، ولو شابها عيب من العيــوب التى كانت تجيز طلب الالغاء تطبيقا لقــانون مجلس الدولة ، فأورد نص المــادة السابعة سالف الذكر ، وبذلك اغلق باب الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ بالنســبة الى القرارات التى تصدر فى ظل هــذا المرسوم بقانون واستنادا اليه ، لا فرق فى ذلك بين من طبق فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه ، لان الغرض من هــذا المنع ، كما سلف القول ، هو سد باب المنازعة فى العودة الى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومى .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٣/١٧)

قاعـــدة رقـــم (١٢٨)

المبـــــدأ :

عدم جواز الطعن بالالغاء أو وقف تنفيذ القرارات التى تصدر فى ظل المرسوم بقانون رقم ١٨١ لســـنة ١٩٥٢ واستنادا اليه — عدم التفرقة فى ذلك بين من طبق هـــذا المرسوم بقانون فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه — سريان هـــذه القاعدة ولو كانت المخالفة أو الانحراف مسندين الى لجنة التطهير ذاتها أو الى مصدر القرار .

ملخص الحكم :

ان المـــادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لســـــنة ١٩٥٢ اغلقت باب الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التى تصدر فى ظل هـــذا المرسوم بقانون واستنادا اليه . لا فرق فى ذلك بين من طبق فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه وأيا كانت طبيعة المخالفة القانونية أو نوع الانحراف فى تحصيل الواقع أو فى عرضه ، سواء كان المأخـــذ مسندا الى لجنة التطهير ذاتها او الى مصدر القرار — لأن الغرض من المنع هو سد باب المنازعة فى العودة الى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومى .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعـــدة رقـــم (١٢٩)

المبـــــدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لســـنة ١٩٥٢ — المـــادة السابعة منه لا تجيز الطعن بالالغاء — عدم انسحاب النص الى دعوى التعويض .

ملخص الحـــكم :

ان الشــارع لم يمنع ســماع طلب التعويض عن قرارات الفصـل الصادرة عملا بالمرسوم بقانون رقم ١٨١ لســنة ١٩٥٢ ، كما فعل بالنسبة الى طلب الغائها أو وقف تنفيذها ، فبقيت ولاية القضــاء الادارى كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هــذه القرارات ، شأنها فى ذلك شــأن القرارات الادارية الأخرى . فحسب الموظف المفصول استنادا الى ذلك المرسوم بقانون أن ينصف بطريق التعويض ان كان لذلك وجه وكان قرار فصله مخالفا للقانون .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/١٧)

قاعــدة رقــم (١٣٠)

المبـــدأ :

القانون رقم ٦٠٠ لســنة ١٩٥٣ الذى أجاز فصل الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقهــا بشروط معينة — تقريره مبدأ كان مقررا فى ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للموظف .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ٦٠٠ لســنة ١٩٥٣ عندما أجاز فى مادته الأولى احالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة اذا كان من الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بنــاء على اقتراح لجنة وزارية يشكلها مجلس الوزراء متى تبين عــدم صلاحيته للوظيفة ، مع ضم مدة خدمة لا تجاوز السنة وأداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة ، وذلك خــلال الفترة التى حددها من ٣ من يناير ســنة ١٩٥٤ الى ١٤ من يناير ســنة ١٩٥٤ — ان القانون المذكور لم يستحدث جديدا فى شأن جواز احالة الموظف الى المعاش بغير الطريق التأديبى ، بل ما استحدثه هو ايجاد ضمانة لم تكن

مقررة له من قبل بجعل اقتراح فصـــله منوطا اولا بلجنة وزارية تفحص حالته وتبدى رأيها فى صلاحيته للبقاء فى الوظيفة من عدمه ، كما رتب له حقوقا مالية ما كان ليظفر بها لولا النص عليها ، ذلك أنه اذا كانت الحكومة تملك من الأصل فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى لعدم صلاحيتهم للبقاء فى الوظيفة ، وتم ذلك وفقا للقانون ، وخلا من اساءة استعمال السلطة ، كان القـــرار سليما مبرءا من العيب ، مما لا وجـــه معه لمساءلة الحكومة بتعويض عنه .

(طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعـــدة رقـــم (١٣١)

المبـــــــدأ :

القانون رقم ٣١ لســـنة ١٩٦٣ بفصل العاملين بغير الطريق التاديبى — منع التعقيب القضـــائى على قرارات رئيس الجمهورية بفصل العاملين بغير الطـــريق التاديبى — يعتبر عقبة حالت دون المطالبة بالغاء هـــذه القرارات والزمت صاحب الشأن أن يتخذ موقفا سلبيا من هـــذه المطالبة — الاثر المترتب على ذلك : وقف مدة التقادم الى أن يزول المـــانع فتستانف المدة سريانها — يتعين الاعتداد فى حساب مدة التقادم بالمدة السابقة على الوقف والمدة اللاحقة لزوال المـــانع بصدور حكم المحكمة الدستورية اعتبارا من ١٩٧١/١١/٢٢ تاريخ نشره بالجريدة الرســـمية — رفع الدعوى بعد اكتمال مدة التقادم — سقوط الحق فى طلب التعويض .

ملخص الحـــــكم :

ان القانون رقم ٣١ لســـنة ١٩٦٣ سالف الاشارة اليه الذى اصفى صفة أعمال الســـيادة على قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش بغير الطريق التاديبى مما أدى الى منع التعقيب القضائى على هـــذه

القرارات ، يعتبر عقبة حالت دون المطالبة بهـذا الحق والزمت صاحب الشأن بأن يتخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة ، مما يقتضى وقف مدة التقادم بالنسبة له الى أن يزول هـذا المانع فتستأنف المدة سريانها ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب مدة التقادم بالمـادة السابقة على هـذا الوقف والمدة اللاحقة له ». ولمـا كان الثابت ان القـرار الصادر باحالة المدعى الى المعاش قد صدر فى ١٤ من فبراير سـنة ١٩٦١ وليس ثمة منازعة من جانب المدعى فى انه علم بهذا القـرار منذ صدوره ، وأن القانون رقم ٣١ لسـنة ١٩٦٣ قد صدر وعمل به اعتبارا من ١١ من مارس سـنة ١٩٦٣ بعد أن كان قد انقضى على مدة التقادم سنتان وثمانية وعشرون يوما ولم يبق على اكتمال المدة سوى ثلاثة سنوات الا ثمانية وعشرون يوما تحسب اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ بحيث تكتمل المدة فى موعد غايتـه ٢٣ من اكتوبر سـنة ١٩٧٤ واذ اقام المدعى الدعوى فى الأول من ابريل سـنة ١٩٧٥ فانه يكون قد أقامها بعد اكتمال مدة التقادم مما كان يقتضى الحكم بسقوط الحق فى التعويض .

واذ ذهب الحـكم المطعون فيـه الى أن القانون رقم ٣١ لسـنة ١٩٦٣ سالف الذكر يعتبر قاطعا للتقادم بحيث تسرى المدة كاملة من جديد اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ تاريخ نشر حكم المحكمة الدستورية العليا فى الجريدة الرسمية فانه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون متعينـا الحكم بالغائه والقضاء بسقوط حق المدعى فى التعويض .

(طعن ١٦٥ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢٨)

تعليـــق :

الفصل بغير الطريق التأديبى ليس عملا من أعمال السيادة .

فى ١٩٧٢/٦/٨ صدر القانون رقم ١٠ لســـنة ١٩٧٢ فى شـــأن الفصل بغير الطريق التأديبى . وقد وضع هـــذا القانون حدا لممارسات سابقة انصفت بالجور ، والبست ثوب الحق وأن نضحت بالباطل . وقد اسىء استخدام الفصل بغير الطريق التأديبى من قبل وحتى يســـد على المظلوم وكان منهم موظفون اكفاء اسبغ على هـــذا الاجراء بغير وجـــه حق وصف العمل السيادى ، وحيل بين القضـــاء الادارى وممارسة سلطته فى رقابة مشروعية هـــذا القرار بالنص فى القانون رقم ٣١ لســـنة ١٩٦٣ على عدم الاختصاص بالنظر فى الدعوى التى ترفع بشأنه الغاء أو تعويضا بزعم انه من اعمال السيادة .

وقد نصت المـــادة الاولى من القانون رقم ١٠ لســـنة ١٩٧٢ المشـــار اليه على انه مع عدم الاخلال بالسلطات التى يقررها القانون فى حالة اعلان الطوارىء ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العـــامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال الآتية :

(ا) اذا اخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو احد الأشخاص الاعتبارية العامة .

(ب) اذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

(ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها لغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا .

(د) اذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا .

ونصت المـــادة ٢ على أن يتم الفصل فى الأحوال المبينة بالمـــادة السابقة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص بعـــد ســـماع اقوال العامل ، وذلك دون اخلال بحقه فى المعاش أو المكافأة .

وفى جميع هـذه الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ويبلغ الى العامل المفصول .

ولا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

ونصت المـادة ٣ على أن يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، دون غيره ، بالفصل فى الطلبات التى يقدمها العاملون باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة أو الهيئـات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصـادية ، بالطعن فى القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى طبقا لهذا القانون ، وتكون له فيها ولاية القضـاء كاملة ، على أن يتم الفصل فى الدعوى خلال سنة على الأكثر من تاريخ رفعها .

ويجوز للمحكمة بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة أثناء قيام حالة الطوارىء وللاسباب التى ترى أن المصلحة العـامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض اذا كان له مقتض ، بدلا من الحكم بالغاء القرار المطعون فيه .

ونصت المـادة ٤ على الغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسـنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبـار القرارات الصادرة من رئيس الجمهـورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاسـتيداع أو فصلهم بغير الطـريق التأديبى من أعمال السـيادة .

انتهـــاء الخدمة بالاتفاق بين
الادارة وموظفيهـــا (الاستقالة)

ــ الاستقالة الصريحة ؛.

ــ الاستقالة الحكمية (الانقطاع عن العمل بدون اذن) ؛.

ــ الاستقالة التيسيرية .

الفصـــل الثالث

انتهـــاء الخدمة بالاتفـــاق بين الادارة

وموظفيها (الاســـتقالة)

الفرع الأول — الاســـتقالة الصريحة

قاعـــدة رقـــم (١٣٢)

المبـــــــدأ :

الاستقالة طبقـــا للاصول العـــامة للوظيفة — لا تنتج بذاتها أثرها القانونى فى فصم رابطة التوظف — ترتب هـــذا الاثر — يتوقف على القرار الصادر من الجهة الادارية بقبولها صراحة أو على مضى المدة التى تعتبر بعدها مقبولة حكما — سريان هـــذا الحكم على عمال المرافق العامة كافة .

ملخص الحـــــكم :

ان الاستقالة طبقا للاصول العامة للوظيفة وللحكمة التى قام عليهـــا تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العـــامة بانتظام واطراد لا تنتج بذاتها أثرها القانونى فى فصم رابطة التوظف ، وانما يتوقف حدوث هـــذا الاثر المنهى للخدمة على القرار الصادر من الجهة الادارية المختصة بقبولهـــا صراحة أو على المدة التى تعتبر بعدها مقبولة حكما ، كما أن مقدم الاستقالة يجب عليـــه أن يستمر فى عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى ان ينقضى الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة ، فارادته المنفردة — وهو فى علاقته بالادارة فى مركز قانونى اى تنظيمى عام تحكمه القوانين واللوائح لا فى مركز تعاقدى — لا تكفى وحدها لترتيب أثر ذاتى فورى على تقـــديم الاستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة . ويصدق هذا الاصل على عمـــال المرافق العامة كافة وأن خلت القواعد المنظمة لعلاقتهم بهـــذه المرافق من نص مردد له .

(طعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠)

قاعـــدة رقـــم (١٣٣)

المبـــــــدا :

القرار الصادر بقبول الاستقالة — ركن السبب فيه هو الطلب المقدم بها — وجوب قيام الطلب مستوفيا شرائط صحته الى وقت صدور القرار .

ملخص الحـــــكم :

ان طلب الاســـتقالة هو ركن فى القـــرار الادارى الصادر بقبولها ؛ فيلزم لصـــحة هذا القـــرار أن يكون الطلب قائما لحين صدور القـــرار ، مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا .

(طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعـــدة رقـــم (١٣٤)

المبـــــــدأ :

عملية تقديم الاستقالة وقبولها ليست عملية تعاقدية ، بل هى عملية ادارية — انتهاء الخدمة بقرار ادارى بقبول الاستقالة — وجوب أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبـــولها برضاء صحيح — انطباق الحكم المقرر فى المـــادة ١٢٤ مدنى — تطبيق القضاء الادارى لهذا النص لا باعتباره ملزما بتطبيقه ، بل بحســـبانه مقررا لأصـــل طبعى هو وجوب تنفيـــذ العقود والالتزامات بحسن نية .

ملخص الحـــــكم :

لئن كان تقـــديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهى بهـــا خدمة الموظف ، بل هى عملية ادارية ، يثيرها الموظف بطلب الاستقالة ، وتنتهى الخدمة بالقرار الادارى الصادر بقبول هـــذا الطلب الذى هو سبب هـــذا القرار ، الا انه لمـــا كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر ارادة

الموظف فى اعتزال الخدمة ، والقرار بقبول هـــذا الطلب هو بدوره مظهر من مظـــاهر ارادة الرئيس الادارى فى قبول هـــذا الطلب واحداث الأثر القانونى المترتب على الاستقالة ؛ كان لزاما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح ، يفسده ما يفسد الرضا من عيوب،كما يزيل هذه العيوب أو يسقط الحق فى التمسك بها ما يقضى بها القانون فى هـــذا الخصوص ، كما يجب التنبيه الى أنه بالرغم من أن القضاء الادارى غير ملزم بتطبيـــق المـــادة ١٢٤ من القانون المدنى الا أنه يجب انزال الحكم على مقتضاه ، لأن هـــذا المقتضى يرتد الى أصل طبعى هو وجوب تنفيذ العقود والالتزامات بحسن نية ، ما دام الثابت أن تمسك المدعى بالغلط الذى وقع فيه ووقعـــت فيه الادارة يتعارض مع ما يقضى به حسن النية .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعـــدة رقـــم (١٣٥)

المبـــــــدأ :

السلطة التى تملك الموافقة على قبول اســـتقالة العاملين من الفئة الأولى — المبدأ الدستورى هو الا اجبار فى تولى الوظائف والاستمرار فيها الا فى الأحوال المنصوص عليها فى القانون — طلب الاستقالة الذى يقدم من العامل أن هو الا افصاح عن ارادته فى ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من أسباب انتهاء الخدمة طبقـــا للقانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ باصـــدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لســـنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام — النص فى كل من هذين القانونين على تحديد الأداة القانونية اللازمة للتعيين فى وظائف الادارة العليا ، ومن بينها وظائف الفئة الأولى ، لا يعتبر تحديدا فى ذات الوقت وبالضرورة للاداة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل — السلطة التى تملك قبول استقالة العاملون من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ هى السلطة المختصة طبقـــا للمادة الثانية من مواد اصدار هـــذا القانون — السلطة المختصة بقبول استقالة العاملين من الفئة الأولى بالقطاع العام هى رئيس مجلس ادارة المؤسسة أو رئيس مجلس ادارة الشركة حسب الأحوال .

ملخص الفتوى :

ان هـذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٨ من مارس سنة ١٩٧٢ فاستبان لها أن المؤسسة المصرية العامة للنقل البحرى كانت قد استطلعت رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات فى شأن تحديد السلطة التى تملك اصدار قرار قبول الاستقالة بالنسبة للعاملين بالمؤسسة وشركاتها من الفئتين الأولى والثانية . وقد رأت ادارة الفتوى بكتابها رقم ٤٠٧ المؤرخ فى ١٩ من يناير سنة ١٩٦٨ ان لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ قد رسمت طريقا وحددت أداة قانونية يتم بها تعيين العاملين فى الفئة الأولى والفئة الثانية فنصت المادة الثامنة منها على أنه « ويكون التعيين فى وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص .. أما التعيين فى وظائف الفئة الأولى وما يعلوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية .. » .

وخلصت الفتوى من ذلك الى أن السلطة التى تملك التعيين تكون بذاتها هى السلطة التى تملك البت فى طلب الاستقالة باعتبارها السلطة التى تملك صلاحية تقدير دخول العامل الخدمة وتركه اياها ومن ثم فان قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى لا يكون الا بقرار جمهورى كما أن قبول استقالة العاملين من الفئة الثانية لا يكون الا بقرار من الوزير المختص .

وقد عقبت الوزارة على هـذا الرأى بقولها أن كثيرا من جهات الادارة ترى انه طالما ان صاحب الشـأن قد قدم استقالته وقبلتها الجهة الادارية المسئولة فان أمر قبولها يمكن أن يكتفى فى شـأنه بموافقة رئيس الجهة الادارية التى يتبعها باعتبارها رأس السـلم الادارى فى هـذه الخصوصية أو بموافقة الوزير المختص دون ما حاجة الى استصدار قرار جمهورى بذلك بالنسبة للعاملين من الفئة الاولى فارادة العامل واضحة فى ترك الخدمة .

ومن حيث انه وفقا للمبادىء التى تضمنها الدستور الدائم فى المادتين ١٣ و ١٤ فان العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة . ولا يجوز فرض اى عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولاداء خدمة عامة وبمقابل

عادل كما أن الوظائف العـــامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ومن ثم فان المبدأ الدســتورى هو الا اجبـــار فى تولى الوظائف والاستمرار فيها الا فى الأحوال المنصوص عليها فى القانون .

ومن حيث أن طلب الاستقالة الذى يقـــدم من العامل أن هو الا افصاح عن ارادته فى ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من أســباب انتهاء الخدمة طبقا للمادة (٧٠) من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمـــادة (٦٤) من القانون رقم ٦١ لســـنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام . وقد نظم كلا القانونين كيفية ممارسة العامل لحقه فى ترك الخدمة فنصت المـــادة (٧٢) من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ على أن « للعامل أن يقـــدم استقالته من وظيفته وتكون الاســـتقالة مكتوبة . ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصـــادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » كما تضمنت المـــادة (٦٧) من القانون رقم ٦١ لســـنة ١٩٧١ نصا مقابلا يقضى بأن « يكون للعامل أن يقـــدم استقالته .. ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » . وعلى هـــذا النحو لقد أكدت تشريعات العاملين المبدأ الدستورى بألا اجبار فى تولى الوظائف العـــامة والبقاء فيها .

ومن حيث أنه ولئن كان المشرع فى كلا القانونين المشار اليهما قد حدد الأداة القانونية اللازمة للتعيين فى وظائف الكادر الملحق بهما بأن نص فى المـــادة (١٢) من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ على أن « يكـــون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقـــرار من رئيس الجمهـــورية ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقـــرار من السلطة المختصة .. « كما نص القانون رقم ٦١ لســـنة ١٩٧١ فى المـــادة (٥) على أنه » فيما عدا رئيس مجلس الادارة واعضاء مجلس الادارة الذين يعينون بقـــرار من رئيس الجمهـــورية يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقـــرار من الوزير المختص .. « — لئن كان ذلك — فان هـــذا التحديد للاداة القانونيـــة اللازمة للتعيين فى وظائف الادارة العليـــا — ومن بينها وظائف الفئـــة

الأولى — لا يعتبر تحديدا فى ذات الوقت وبالضرورة للاداة القانونيـة اللازمة لقبول استقالة العامل اذ يتعين للتقيد بهـذا الاداة القانونيـة النص على ذلك صراحة .

ونظرا للخلاف الجوهرى بين التعيين — الذى هو افتتاح لعلاقة وظيفية يتقلد بها العامل الوظيفة ويخول صلاحياتها ويباشر مسئولياتها فى خدمة الحكومة أو القطاع العام بما يترتب على ذلك من آثار تنعكس على سير العمل بأجهزة الدولة ومؤسساتها العـامة — وبين ترك الخدمة بناء على استقالة العامل الذى غالبا ما يجاب الى طلبه بحسبان أن تولى الوظائف وتركها لآخر فيه طبقا للمبدأ الدستورى سالف الذكر ، فمن ثم اذا قـدر المشرع ان يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار يصدر من رئيـس الجمهورية نظرا لأهمية هـذه الوظائف بحسب وضـعها ومسئوليتها فى جهاز الدولة ، فان ترك الخدمة بهـذه الوظائف بناء على الاستقالة ليس بذات الأهمية أو الأثر الذى ينتج عن التعيين فيها ولا يقتضى تقدير قبول الاستقالة منها — والحال كذلك — تقديرا لصوالح عامة فى جوانب متعددة كالشأن فى التعيين وانما ينحصر التقدير فى مصلحة العمل بالجهة التى يعمل بهـا العامل طالب الاستقالة وهو الأمر الذى يقدره رأس هـذه الجهة والمسئول عن نشاطها فيكون هو السلطة المختصة باصدار قبول الاستقالة أو ارجاء قبولها أو رفضـها دون ما حاجة الى استصدار قرار من رئيس الجمهورية بذلك .

وهـذا النظر اذ يتفق مع نص المـادة (٢) من مواد اصدار القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ المشار اليه الذى يجرى على أنه (فى تطبيق احكام هـذا القانون يقصد ، ١ — .... ٢ — بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص .

(جـ) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص » — فانه أيضا تمليه الاعتبارات التى تقتضى سرعة البت فى طلب قبول الاستقالة قبل انقضـاء الأجل الذى حدده القانون للبت فيها والا اعتبرت مقبولة بحكم القانون ، ولم يخرج القانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٧١ المشار اليه على هذا النظر .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى ان السلطة التى تملك قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة هى السلطة المختصة طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون . أما بالنسبة للعاملين من الفئة الاولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام فان السلطة المختصة بقبول استقالاتهم هى رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة او رئيس ادارة الشركة حسب الاحوال .

(فتوى ٢١١ فى ١٩٧٢/٣/٢١)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

وقوع الاستقالة تحت تاثير الغلط فى فهم القانون من جانب الادارة ومقدم الاستقالة — زوال عيب فساد الرضا — لا وجه للتمسك بعد ذلك بهذا العيب .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن الموظف والادارة ، حين تقديم الاستقالة وحين قبولها ، قد وقع كلاهما تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، باعتقاد أن الموظف مقدم الاستقالة كان ممن يفيدون من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الذى كان يشترط للافادة من أحكامه أن يكون للموظف المستقيل مدة خدمة محسوبة فى المعاش تبلغ خمس عشر سنة ، فان الادارة قد قامت بعد ذلك بما يحقق ما طلبه الموظف وامثاله فى استقالاتهم من حيث صرف المبالغ المستحقة لهم فى صندوق الادخار كاملة بما فى ذلك حصة الحكومة ، فليس ثمة ما يوجب الغاء القرار الصادر بقبول الاستقالة بحجة أن تقديم طلبها والقرار بقبولها كلاهما قد وقع تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، ومرد ذلك الى أصل طبعى يتعلق بزوال عيب فساد الرضا بسبب الغلط رددته المادة ١٢٤ من القانون المدنى ، حيث نص على أنه

« ليس لمن وقع فى غلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضى به حسن النية ، ويبقى بالاخص ملزما بالعقد الذى قصد ابرامه اذا أظهر الطرف الاخر استعداده لتنفيذ هذا العقد » .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعـــدة رقـــم (١٣٧)

المبـــــدأ :

الاستقالة مظهر من مظاهر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة ويجب أن تصدر برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الإكراه — توافر عناصر الاكراه فى حالة تقديم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بثتها الادارة فى نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس — للمحكمة أن تستمد اقتناعها من وقوع الاكراه بظروف الحال — توافر هذا العيب يبطل طلب الاستقالة ويبطل تبعا لذلك قبول الاستقالة المبنى عليه — مثال ذلك اعتقال عضو مجلس الدولة مع توقيت مطالبته بالاستقالة والعملية التى لا بست تبولها وابلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء أنها كانت مطلوبة أساسا بغرض التحلل من الضمانات التى احاط بها القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل حتى يمكن احالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هـم فى مركزه القـــانونى .

اثر ذلك — ان طلب الاستقالة يكون قد صدر عن غير ارادة حـرة تحت تاثير الاكراه المفسد للرضا والاختيار ويعتبر باطلا ويبطل تبعا لذلك قرار قبول الاستقالة المبنى عليه — القرار الصادر فى هذا الشأن بمثابة فصل عادى لا يختص به رئيس الوزراء .

ملخص الحـــكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الاكراه اذا توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سـلطان رهبة بثتها الادارة فى نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس بأن كانـت

ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محدقا يهدده ، هو أو غيره فى النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ؛ ويراعى فى تقدير الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر فى جسامته .

ومن حيث أن الاوراق وان كانت خلوا من الدليل الذى يؤيد الطاعن فيما أثاره من أن المباحث العسكرية قد مارست معه صنوف التعذيب التى أشار اليها لدفعه مكرها الى التقدم بطلب الاستقالة وكانت المحكمة قد ارتأت ان تحقيق وقائع هذا التعذيب عن طريق سماع الشهود الذين استشهد بهم الطاعن أو احالته الى الطب الشرعى للكشف عما به من آثار هذا التعذيب لن يكون منتجا بعد أن انقضى ما يقرب من ثمانى سنوات على تاريخ القبض على الطاعن وبالتالى يتعذر اثبات أن ما قد يكون عالقا به من آثار التعذيب قد تم قبيل طلب الاستقالة أو كان بمناسبتها ، والامر وان كان كذلك الا أن المحكمة ترى من الظروف والملابسات التى أحاطت بتقديم طلب الاستقالة وقبولها ما يقطع فى أن الطاعن لم يتقدم بهذه الاستقالة عن رغبة صحيحة ورضاء طليق من الاكراه .. وتستمد المحكمة اقتناعها من أن الطاعن تقدم بطلب استقالته وهو مودع بالسجن الحربى تحت أمرة القائمين عليه وخاضع لسلطانهم .. وقد اتسمت التصرفات التى اتخذت حياله منذ الوهلة الاولى بمخالفة القانون وخرق أحكامه . فقد تولت المباحث العامة بناء على طلب مفتش المباحث العامة فرع القاهرة القبض على الطاعن وتفتيش منزله فى ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٦٥ وظل مقبوضا عليه قرابة الاربعة أشهر دون تحقيق يجرى معه اللهم الا المذكرة التى حررها بخطه فى ٢٧ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ وذلك دون ثمة مبرر ظاهر ، كما اهملت كل الجهات المعنية ما قضى به قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ من ضمانات خاصة بأعضائه . قننتها المادة ٦٤ من القانون المذكور حين نصت على « ويكون النواب غير قابلين للعزل متى أمضوا ثلاث سنوات متصلة فى وظيفتهم ... ويسرى بالنسبة الى هؤلاء سائر الضمانات التى يتمتع بها القضاة وتكون لجنة التأديب والتظلمات هى الجهة المختصة فى كل ما يتصل

بهذا الشأن » وأفصحت المذكرة الايضاحية لقانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الذى نقلت عنه المادة المذكورة ، على ان النص الخاص بسائر الضمانات التى يتمتع بها القضاة يشمل الضمانات المتعلقة بالقبض عليهم واستمرار حبسهم وتحديد المحكمة المختصة وكل ما يتصل بهذا الشأن . وقد أوردت المادة ١٠٦ من قانون السلطة القضائية الصادر به القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ والذى عمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى ٢٢ من يولية سنة ١٩٦٥ قبـــل تاريخ القبض على الطاعن ، الضمانات المقررة للقضاة والتى يتمتع بها أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل بالتطبيق لحكم المادة ٦٤ سالفة الذكر ، ومنهم الطاعن الذى عين نائبا بالمجلس اعتبارا من ٧ من أغسطس سنة ١٩٦٢ وكان قد أمضى بذلك أكثر من ثلاث سنوات متصلة فى وظيفته عند القبض عليه فى ٢٤ من اغسطس سنة ١٩٦٥ . وكان من مقتضى ذلك أن يتمتع بالضـــمانات التى اسبغها القانون على أعضاء مجلس الدولة غير القابلين العزل ومنها عدم جـــواز القبض عليه أو حبسه احتياطيا الا بعد الحصول على اذن من لجنة التأديب والتظلمات . كما كان يتعين عند القبض عليه فى حالة التلبس أن يرفع الامر الى هذه اللجنة فى مدة الاربع والعشرين ساعة التالية لتقرر اما استمرار حبسه أو الافراج عنه بكفالة أو بغير كفالة مع تحديد مدة الحبس فى القرار الذى يصدر بالحبس أو باستمراره ومراعاة هذه الاجراءات كلمـــا رؤى استمرار الحبس الاحتياطى بعد المدة التى قررتها اللجنة ، وعدم جواز اتخاذ أى اجراء من اجراءات التحقيق معه أو رفع الدعوى الجنائية عليـــه فى جناية أو جنحة الا باذن من اللجنة المذكورة وبناء على طلب النائب العام كما كان يتعين حبسه وتنفيذ العقوبة المقيدة للحرية بالنسبة له فى أماكن مستقلة عن الاماكن المخصصة لحبس السجناء الآخرين . ورغما عن كل هذه الضمانات القانونية فقد اهملت كل الجهات المعنية اعمال هذه الاحكام جملة وتفصيلا وانفردت بالقبض على الطاعن وحبسه احتياطيا دون عرض الامر على لجنة التأديب والتظلمات لتمارس اختصاصاتها بالنسبة له مهدرة بذلك أهم الضمانات المقررة قانونا لرجل القضاء . كما أن مجلس الدولة رغم علمه بالقبض على الطاعن وحبسه منذ البداية لم يتحرك للتعرف على ما نسب الى أحد اعضائه ليحقق له الضمانات القانونية سالفة الذكر .

ولا ريب أن من شأن هذه التصرفات ما يزعزع ثقة الطاعن فى أن السيادة كانت للقانون ولاحكامه ، وبالتالى فان ما وقر فى نفسه من أن الغلبة كانت لمنطق القوة دون منطق القانون وضماناته ، كان له ما يبرره ومن ثم فان ما أثاره الطاعن من أن الاستقالة التى تقدم بها كان مبعثها الاكراه المفسد للرضا يقوم على أساس سليم من الواقع والقانون اذ لم يكن أمامه من سبيل الا الاذعان لطلب الاستقالة وهو حبيس فى السجن الحربى مقيد الحرية منتقص الضمانات القانونية .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر أن المحكمة لم تستشف من الاوراق ثمة مصلحة للطاعن تبرر التقدم بطلب الاستقالة فى ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ بعد أن أمضى حوالى ستة أشهر على تاريخ القبض عليه دون ان يفكر فيها وكان التحقيق معه قد انتهى أو كاد منذ ١١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ . والواقع من الامر ان الرغبة كانت قد اتجهت الى تقديم الطاعن الى محكمة أمن الدولة لمحاكمته جنائيا مع المتهمين الآخرين وكان الامر يتطلب استئذان لجنة التأديب والتظلمات فى رفع الدعوى الجنائية ضده على ما تقضى به الضمانات المقررة قانونا لاعضاء مجلس الدولة سالفة البيان ، الا ان الاتجاه السائد كان يسير منذ البداية على عدم الالتزام بأى ضمانة مقررة للطاعن والاعراض عن الالتجاء الى لجنة التأديب والتظلمات فيما تقضى به القانون ومن هنا كانت مصلحة واضحة للضغط على الطاعن ليتقدم باستقالته حتى تصبح النيابة العامة فى حل من اتخاذ اجراءات استئذان لجنة التأديب فى رفع الدعوى الجنائية ضده .، وهذا الهدف واضح الدلالة من ظروف التقدم بالاستقالة وماتلى ذلك من اجراءات فقد بعثت ادارة السجن الحربى بالطاعن الى مجلس قيادة الثورة فى ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ ليتقدم بطلب الاستقالة الى السيدين رئيس نيابة أمن الدولة العليا وامين عام مجلس الدولة بينما كان الوضع الطبيعى أن يتقدم بها الى ادارة السجن او الى المحقق ، وكان ذلك لسبب غير معقول الا أن يكون للايحاء بأن الطاعن تقدم باستقالته عن طواعية واختيار .، ثم عرضت الاستقالة على السيد رئيس الوزراء حيث أصدر قراره بقبولها فى ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ وفى لهفة بادية أبلغت الواقعة الى مجلس الدولة فقام الامين العام به بابلاغها شفاهة الى السيد

رئيس نيابة أمن الدولة الذى أبلغها بدوره الى السيد وكيل النيابة المحقق اثناء وجوده فى السجن الحربى وتم ذلك كله فى ذات اليوم وهو يوم ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ الذى فتح فيه السيد وكيل النيابة المحقق محضره الساعة الرابعة وأربعين دقيقة مساء بالسجن الحربى ووجه الاتهام فيه الى الطاعن لاول مرة ثم أحيل مع باقى المتهمين الى المحاكمة فى ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٦ . وتوقيت المطالبة بهذه الاستقالة والعجلة التى لابست قبولها وابلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء أنها كانت مطلوبة أساسا بغرض التحلل من الضمانات التى أحاط بها القانون الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ، حتى يمكن احالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هم فى مركزه القانونى من وجوب عرض الموضوع وأدلته وملابساته على لجنة التأديب والتظلمات بمجلس الدولة قبل رفع الدعوى الجنائية ضده لتأذن أو لا تأذن برفع الدعوى ، وقد تحقق ذلك باحالة الطاعن الى المحاكمة بعد يومين فقط من تاريخ قبول الاستقالة . ولا تتصور المحكمة أن يسعى الطاعن ، وهو من رجال القانون الذين يدركون ما لهم من حقوق وضمانات ، الى التقدم بطلب استقالة مختارا وفى هذا الوقت بالذات ما لم يكن ذلك نتيجة رهبة حقيقية عاناها ولم يقو على تحملها أو مقاومتها .

ومن حيث أن طلب الاستقالة وقد صدر على ما سلف بيانه عن غير ارادة حرة تحت تأثير الاكراه المفسد للرضا والاختيار . فانه يعتبر باطلا ويبطل تبعا لذلك قرار قبول الاستقالة المبنى عليه . وبناء عليه يكون القرار المطعون فيه الصادر بقبول استقالة الطاعن فى الواقع من الامر اقالة غير مشروعة أو هو بمثابة الفصل العادى وهو ما لا يختص به السيد رئيس الوزراء الذى قبل الاستقالة .

(طعن ٤٣ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٣٨)

المبــــــدأ :

وجــوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضاء — الاكراه المفسد للرضاء — اشتماله على عنصرين : موضوعى ونفسانى .

ملخص الحـــــكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الاكراه أن توافرت عناصره . بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها الادارة فى نفسه دون حق ، وكانت قائمة على اساس ، بأن كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسيما محدقا يهدده هو أو غيره فى النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويراعى فى تقدير الاكراه جنس من وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر فى جسامته .

فالاكراه يشتمل على عنصرين : عنصر موضوعى هو الوسائل التـــى تولد الايعاذ بخطر جسيم محدق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسانى هـــو الرهبة التى تبعثها تلك الوسائل فى النفس فتحمل الموظف على تقـــديم الاستقالة .

(طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥) .

قاعـــدة رقـــم (١٣٩)

المبــــــدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضا — الاكراه المفسد للرضاء — العناصر التى تساعد على تقديره .

ملخص الحـــــكم :

ان طلب الاستقالة باعتبـــاره مظهرا من مظاهـــر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها الادارة فى نفسه دون حق وكانت قائمـــة علـــى أساس ، بأن كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسيما محدقا يهدده هو او غيره فى النفس او الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى فى تقـــدير الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحيةوكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر فى جسامته .

(طعن ٣٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١٦) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٠)

المبـــــدأ :

الاكراه المفسد لرضاء المستقبل — وجوب أن يبعث الرهبة بوســـائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة .

ملخص الحـــــكم :

يجب لكى يكون ثمة اكراه مفسد للرضا أن تبعث الرهبة بغير حق ، أى بوسائل غير مشروعة ، ولغاية غير مشروعة ، ومن ثم فلا تثريب على الادارة — وهى فى مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — أن هى بصرت موظفا ممن يعنيهم هذان القراران بالمزايا التى يفيد منها لو أنه اعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامهما ، وبصرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ فى حقه ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن ، اذ الادارة فى مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة او تنحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيام على تنفيذ القـــوانين

واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها ، وهى مخاطبة بمقتضى القرارين المذكورين للعمل على تحقيق أغراضهما . فما تتخذه من موقف قبل موظف بمناسبة تطبيقهما يكون — والحالة هذه — مشروعا فى الوسيلة والغاية معا . ولا يغير من هذا النظر التبصير فى الوقت ذاته باحتمال التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا أقل ، ويجعل الموظف فى مركز أسوأ لو طبق فى حقه ، لان ذلك لو صح من جانب الادارة يكون أيضا فى ذاته مسلكا مشروعا فى وسيلته وغايته ، ما دام هو قانونا من قوانين الدولة الواجبة التطبيق .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

اكراه — طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها — وجوب صدوره عن رضاء صحيح — يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الاكراه — خضوع الاكراه باعتباره مؤثرا فى صحة القرار لتقدير المحاكم الادارية فى حدود رقابتها لمشروعية القرارات الادارية — خضوعه كذلك لرقابة المحكمة العليا فى تعقيبها على أحكام تلك المحاكم .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها ، وأنه يلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما لحين صدور القرار مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا . وان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب ان يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة تبعثها الادارة فى نفسه دون حق ، وكانت قائمة على

أساس : بينما كانت ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محدقا يهـــدده هو أو غيره فى النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويراعى فى تقـدير الاكراه جنس من وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحيـة وكل ظرف آخر من شأنه ان يؤثر فى جسامته وان الاكراه باعتباره مؤثرا فى صحة القرار الادارى — يخضع لتقدير المحاكم الادارية فى حدود رقابتها لمشروعية القرارات الادارية ، كما يخضع لرقابة المحكمة العليا فى تعقيبها على أحكام تلك المحاكم .

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/١٢) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٢)

المبـــدأ :

تبصير الجهة الادارية لصاحب الشأن لما قد يترتب على الشـــكوى المقدمة ضده من احالة الامر على النيابة الادارية وما قـــد يجره ذلك من احالته الى المحاكمة — اختياره الاستقالة — لا تثريب على مسلك الجهة الادارية .

ملخص الحـــكم :

لا تثريب على الجهة الادارية ان هى بصرت الطاعن بما قد يترتب على الشكوى من احالة الامر الى النيابة الادارية وما قـــد يجره ذلك من احالته الى المحاكمة ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن فاختار هو أهون الضررين ، اذ الادارة بمسلكها هذا لم تتخذ وسيلة غير مشروعة ، ولم تنحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة بل انها سلكت المسلك السوى الواجب عليها اتباعه .

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/١٢) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٣)

المبـــــدأ :

القبول الضمنى للاستقالة — لا يتحقق الا بفوات المدة التى حددها القانون دون أن تصدر الادارة قرارا صريحا فى الطلب — العبرة بتـــاريخ صدور القرار الادارى الذى يحدد موقف الادارة من الطلب وليس بتاريخ ابلاغ هذا القرار الى صاحب الشأن ذاته أو الى الجهات التى يتبعها .

ملخص الحـــــكم :

لا حجة فيما يذهب اليه المدعى ، مؤيدا بالحكم المطعون فيه ، من أن طلبه ترك الخدمة قد اعتبر مقبولا بقوة القانون بمضى ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه اياه دون ابلاغه برفض الجهة الادارية له ، اذ العبرة انما هى بتاريخ صـــدور القرار الادارى الذى حـــدد موقف الادارة من طلبه وكشف عن ارادتها القاطعة فى عدم اجابته اليه ، لا بتاريخ ابلاغ هـــذا القرار الى صاحب الشأن ذاته او الى الجهات التى يتبعها .

(طعن ٣٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٤/١٤) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٤)

المبـــــدأ :

الاستقالة المعلقة على شرط — اعتبارها كأن لم تكن — التمسك بهذا الحكم أو النزول عنه — للجهة الادارية وحدها دون الموظف .

ملخص الفتـــوى :

انه وان كانت الاستقالة المعلقة على شرط تعتبر كأن لم تكن بالتطبيق للفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . الا أن هذا الحكم لم يوضع الا لمصلحة الجهـــة الادارية وحدها ، ومن ثم فلها أن تتمســـك به أو تتنازل عنه وفقا لمقتضيات الصالح العام أى أن لها فى هذا الصدد أن تقبل الاستقالة بشروطها والا اعتبرت كأن لم تكن .

(فتوى ١٤٢ فى ١٩٦١/٣/١٣) .

قاعــدة رقــم (١٤٥)

المبـــدأ :

تقديم الاستقالة مع النص فيها على وجوب الاسراع فى صرف مكافاة الخدمة أو المبلغ المستحق فى صندوق الادخار أيهما اكبر — عدم اعتبار هذه العبارة شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا .

ملخص الحـــكم :

اذا ثبت ان الموظف قــدم استقالته ونص فيهــا على وجوب صرف مكافأته عن مدة خدمته أو المبلغ المستحق له فى صندوق الادخار أيهمــا أكبر وذلك « بمجرد تركه الوظيفة » ، فان هذه العبارة لا تعتبر شرطاً تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا ، وانما هى لاتعدو أن تكون استنهاضا للهمــة فى سرعة اتمام الصرف .

(طعن ١٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعــدة رقــم (١٤٦)

المبـــدأ :

الافصاح عن الدافع على تقديم الاستقالة — ليس من شأنه اعتبارها مقترنة باى قيد أو شرط .

ملخص الحـــكم :

ان مجرد افصاح المدعى فى استقالتة عن الدافع له على تقديمها وهــو رغبته فى ترشيح نفسه لعضوية مجلس الامة ليس من شــأنه اعتبارها مقترنة بأى قيد أو شرط .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨) .

قاعـدة رقـم (١٤٧)

المبـــدأ :

تضمين الاستقالة طلب تطبيق قانون المعاشات لا يعد من قبيل الشروط التى تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

ملخص الحـــكم :

ان الطلبين اللذين تقدم بهما المدعى يبدى فيهما رغبته فى الاستقالة كما هو واضح من سياق عباراتهما غير معلقين على اى شرط ، ذلك أن طلب تطبيق قانون المعاشات فى حقه ، وهو ما كان سيجرى حكمـه عليه دون حاجة الى التنبيه اليه لو كان له وجه حق فى ذلك لا يعـد من قبيل الشروط التى تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المـادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـأن نظام موظفى الدولة المشار اليه ، على أنه أيا كان وجه الرأى فى مضمون الطلب الاول الذى أشار فيه المدعى الى قانون المعاشات فان الطلب الثانى المقدم منه بعد ذلك الذى استند اليه القرار المطعون فيه قد جاء خلوا من اى شرط مما ينفى اية مظنة يمكن أن تساند المدعى فيما يتحمل تبعه الآن ، وقد كان عليه أن يتدبر أمره فى ضوء حكم القانون فى شأن تسوية حالته قبل أن يقدم على الاستقالة أما وقـد تقدم بها والح فى قبولها بطلب آخر لم يذكر به اكثر من أنه يطلب الموافقة على قبول استقالته من الخدمـة فلا تثريب على الوزارة أن هى قبلت الاستقالة ورتبت عليها أثرها القانونى ، ومن ثم يكون القرار الصادر منها فى هذا الشأن قد جاء مطابقا لاحكام القانون .

(طعن ٤٤٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٠/٥/١٩٦٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٨)

المبـــدأ :

وفاة الموظف فى ذات اليوم الذى عبر فيه عن رغبته فى التخلى عن الخدمة المنصوص عليه فى المادة التاسعة من القواعـــد المنظمة للمكافأة المستحقة للعاملين بالهيئة العامة للسكك الحديدية المقررة بالمنشور (أ) المصدق عليه من مجلس ادارتها فى ١٩٦٤/٤/١٣ وقبل أن تقبل منه هـــذه الاستقالة ـــ تحديد المكافأة المستحقة له على أســـاس أنه توفى وهو فى الخدمة ـــ صحيح لا تثريب عليه .

ملخص الحـــكم :

متى كان الثابت من أوراق الدعوى أن مورث المدعى قدم استقالته الى الهيئة العامة للسكك الحديدية فى أول مايو سنة ١٩٥٤ ثم وافتـــه المنية فى اليوم ذاته ، ولم تكن الهيئة قد قبلت هذه الاستقالة بعـــد ومن ثم فان الجهة الادارية ، اذ حددت المكافأة المستحقة له على أساس أنه توفى فى الخدمة ، تكون قد طبقت القانون تطبيقا صحيحا .

(طعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق ـــ جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠) .

قاعـــدة رقـــم (١٤٩)

المبـــدأ :

ارجاء قبول الاستقالة ـــ احالة العامل الى المحاكمة التأديبية أثناء الارجاء ـــ امتناع قبول الاستقالة ـــ قبولها بعد انتهاء المحاكمة التأديبية مطابق للقانون .

ملخص الحـــكم :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكـــون

الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون . ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك . . فاذا أحيل العامل الى المحاكمة التاديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش . ولما كان البادى من ظاهر الاوراق ن المدعى تقدم بطلباستقالة صريحةفى٢٣ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ وقررت الجهة الادارية ارجاء قبول استقالته لمصلحة العمل واخطرته بذلك خلال مهلة الثلاثين يوما التى حددها القانون فانه يترتب على ذلك استمرار قيام رابطة المدعى بوظيفته وعدم انقطاعها بتقديم طلب الاستقالة ولما كان المدعى قد أحيل الىالمحاكمة التاديبية فى هذه الاثناء فقد اصبح ممتنعا على الجهة الادارية أن تقبل استقالته الا بعد صدور الحكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش .

ومن حيث ان المستفاد من القرار المطعون فيه ان الجهة الادارية قد قبلت استقالة المدعى بعد صدور حكم المحكمة التاديبية سالف الذكر فى ١٩ من مايو سنة ١٩٦٩ واعتبرت خدمته منتهية من تاريخ بدء انقطاعه عن العمل فان قرارها يكون والحالة هذه وبحسب ظاهر الاوراق مطابقا للقانون .

(طعن ٥٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢) .

قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

الانقطاع عن العمل قبل صدور قرار قبول الاستقالة يشكل مخالفة تاديبية تستوجب المؤاخذة — مجازاة العامل فى هذه الحالة بالفصل — عقوبة الفصل فيها مغالاة فى الشدة خروج على المشروعية — الجزاء المناسب هو خصم عشرة ايام من المرتب .

ملخص الحـــكم :

انه يبين من الاوراق أن الطاعن التحق بخدمة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء فى يناير ١٩٦٥ فى وظيفة مكتبية من الدرجة الثامنة ، وحصل أثناء الخدمة على مؤهل بكالوريوس التجارة فى مايو سـنة ١٩٧٠. ومن ثم قدم طلبا لتعيينه فى وظيفة من الدرجة السـابعة التخصصـية من الوظائف المعلن عنهـا بالجهـاز بالاعلان رقم ٣ لسنة ١٩٧١ وأن قـرار تعيينه فى هذه الوظيفة صدر فى أول مايو سنة ١٩٧١ وانه انقطع عن عمله فى ٣ من مايو سـنة ١٩٧١ وقدم طلب استقالة من عمله فرد عليه الجهاز فى ١٦ من مايو بدعوته الى العوده لعمله وفى ١٩ من مايو تبين أن رئيس الجهـاز لم يوافق على طلب الاستقالة إلا أنه لم يستجب وظل منقطعا عن العمل فتقررت احالته لهذا السبب الى المحاكمة التأديبية وقد قرر الطاعن فى تحقيق النيـابة الادارية انه انقطع عن عمله لانه قدم استقالته من وظيفته وأن الباعث على تقـديمها هـو رغبته فى طرق مجـال العمل الحر لا سيما وقد تراخى الجهاز فى تسوية حالته ووضـعه فى الوظيفـة المناسبة للمؤهل الذى حصـل عليه واضاف أن الجهـاز استجاب لطلب استقالة مماثل تقـدم به أحد زملائه فى ابريل سـنة ١٩٧١ وأن عمله فى الوظيفة الكتابية التى كان يشغلها ليس له من الشـأن أو الاهمية ما يدعو الجهاز الى التمسك به فيهدر بذلك حقه فى الاستقالة .

ومن حيث ان انقطاع الطاعن عن عمله وعدم استمراره فيه انتظارا لقرار الجهة الادارية بالبت فى طلب الاستقالة الذى قدمه فور انقطاعـه يعتبر مخالفة للمادة ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظـام العاملين المدنيين بالدولة الذى قدم الطلب فى ظله كما أن امتناعه عن العودة الى عملة بعد ابلاغه بالقرار الصادر بارجاء قبول الاستقالة يشكل مخالفة للمادة ٧٩ من القانون المذكور فانه يكون والحالة هذه قد خرج على مقتضى الواجب فى اعمال وظيفته واستحق أن يوقع عليه الجزاء المناسب لهذه المخالفة .

ومن حيث أنه فيما يتعلق بالنعى على الحكم المطعون فيه بعدم ملاءمة الجزاء المقضى به فان قضاء هذه المحكمة قد جرى فى مجال التعقيب على أحكام المحـاكم التأديبية بأن الجزاء يجب أن يكون عادلا بأن يخلو من

الاسراف فى الشدة أو الامعان فى الرأفة لان كلا الامرين مجافى للمصلحة العامة ومن ثم فان عدم الملاءمة الظاهرة فى الجزاء تخرجه عن حد المشروعية فتبطله ولما كان جزاء الفصل من الخدمة الذى أنزله الحكم بالطاعن هو أشد الجزاءات التأديبية ومنتهاها فى حكم قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وفى حكم التشريعات السابقة عليه واذ جرت أحكام هذه القوانين المتعاقبة على ايراد أنواع الجزاءات التأديبية فى صورة متدرجة تبدأ بالانذار وتنتهى بالفصل من الخدمة وخولت المحاكم التأديبية سلطة توقيع أى من هذه الجزاءات حتى ما كان منها داخلا أصلا فى نصاب الجهة الادارية فانه يتعين والحالة هذه أن توقع المحكمة التأديبية الجزاء الذى تقدر ملاءمته لمدى جسامة الذنب الادارى بغير مغالاة فى الشدة ولا اسراف فى الرأفة كى يكون حكمها مطابقا للقانون مبرأ من عيب عدم المشروعية ولما كانت المخالفة التى ارتكبها الطاعن — على ما سلف البيان — لم تبلغ من الجسامة أو الخطر الحد — الذى يقتضى معاقبته عنها بجزاء الفصل من الخدمة ، لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون لتجاوزه حد المشروعية فى تقدير الجزاء الذى قضى به ، ومن ثم يتعين الغاؤه ، والحكم بمجازاة الطاعن بخصم عشرة أيام من مرتبه ، وهو الجزاء الذى قدرت هذه المحكمة ملاءمته لمدى خطورة الذنب الادارى الذى ارتكبه .

(طعن ٧٠٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

القرار الصادر بانهاء خدمة العامل بعد رفض استقالته واحالته الى المحاكمة التأديبية قرار مخالف للقانون فضلا عن انطوائه على غصب لسلطة المحكمة التاديبية .

ملخص الحكم :

ان رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة للتأمين الصحى أصدر قرارا فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بانهاء خدمة كل من المخالفتين اعتبارا من ١٨ مايو سنة ١٩٦٧ تاريخ انقطاعها عن العمل ، وهذا القرار

اذ نظر اليه على أنه قبول للاستقالة الصريحة المقدمة من المخالفتين فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . التى تنص على أن للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون . . ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك فاذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش ذلك أن رئيس مجلس ادارة الهيئة أشر على الاستقالة فى ٢٠ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد تقديمها بثلاثة ايام بعدم قبولها وقد أخطرت المخالفتان فى ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٧ بوجوب العودة الى العمل والا اتخذت ضدهما الاجراءات التاديبية وقد اتخذت هذه الاجراءات فعلا وتم ايداع أوراق الدعوى التأديبية التى أقيمت ضدهما بسكرتارية المحكمة التأديبية فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ ومن ثم فان قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التأمين الصحى الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ اى بعد احالتهما الى المحاكمة التأديبية بانهاء خدمتهما يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفة الذكر .

ومن حيث انه اذا نظر الى قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التأمين الصحى بانهاء خدمة المخالفتين على أنه تقرير لحكم المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم هذه المادة كذلك اذ تنص المادة ٨١ سالفة الذكر على أنه يعتبر العامل مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول . . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كان قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل واذ كان الثابت من الاوراق أن رئيس مجلس ادارة هيئة التأمين الصحى قد أشر فى أول يونية سنة ١٩٦٧ — أى بعد ثلاثة عشر يوما من تاريخ ترك المخالفتين العمل باتخاذ الاجراءات

التأديبية ضدهما ومن ثم فما كان يجوز انهاء خدمتهما استنادا الى انتطاعهـما عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية بالمخالفة لحكم المادة ٨١ سالفة الذكر .

ومن حيث ان القرار الذى اصدره رئيس مجلس ادارة هيئة التأمين الصحى فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بانهاء خدمة المخالفتين اعتبـارا من ١٨ من مايو سنة ١٩٦٧ بالرغم من انهما كانتا قد أحيلتا الى المحاكمـة التأديبية وأودعت أوراق الدعوى التأديبية المقامة ضدهما سكرتارية المحكمة التأديبية فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ لا ينطوى على مجرد مخالفة لاحكام المادتين ٧٩ ، ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فحسب ولكنه ينطوى على مخالفة لحكم هاتين المادتين من شأنها أن تؤدى بطريق غير مباشر الى سلب ولاية المحكمة التأديبية فى محاكمة المخالفتين بعد أن انعقدت لها هذه الولاية وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه باحالة العامل الى المحكمـة التأديبية تصبح المحكمة المذكورة هى المختصة دون غيرها بالنظر فى أمره تأديبيا وأى قرار يصدر من الجهة الادارية اثناء محاكمته يكون من شأنه غصب سلطة المحكمة أو سلب ولايتها فى تأديبه فانه يكون قرارا منعدما وينحدر الى مجرد عمل مادى لا تلحقه اية حصانة .

(طعن ١٠٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٩) .

قاعـدة رقـم (١٥٢)

المبـــدأ :

طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو أن يكون طلب الغاء للقرار الصادر بقبولها — تقيده بالمواعيد المقررة لاقامة دعوى الالغاء .

ملخص الحـــكم :

ان طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو فى حقيقته أن يكون طلب الغاء للقرار الصادر بقبولها يتقيد بالمواعية المقررة لاقامة دعـاوى الالغـــاء .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨) .

قاعـــدة رقـــم (١٥٣)

المبـــــدأ :

لا يسوغ لجهة الادارة سحب القرار الصادر بانهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة الصريحة أو الضمنية ــ لا يجوز القياس فى هذه الحالة على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل .

ملخص الحـــــكم :

لا يسوغ لجهة الادارة سحب القرار الصادر بانهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة الصريحة أو الضمنية لان سحب قرار انهاء الخدمة فى هذه الحالة ينطوى على اهدار الادارة للضوابط والشروط التى فرضها المشرع على الادارة عند اعادة العامل الى الخدمة وحساب المدة التى قضاها خارج الوظيفة .

ولا يجوز فى هذه الحالة القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل لانه لئن كان الاصل فى السحب او الرجوع فى القرارات الادارية الا يقع أيهما اعمالا لسلطة تقديرية او لاعتبارات الملائمة الا ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على جواز اعادة النظر فى قرارات الفصل من الخدمة سواء اعتبر قرار الفصل صحيحا أو غير صحيح فسحبه جائز لاعتبارات انسانية تقوم على العدالة والشفقة اذ المفروض أن تنفصم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب لاعادته الى الخدمة أن يصدر قرار جـــــديد بالتعيين كما يجب حساب المدة التى قضاها خارج الوظيفة فى أقدميته أو يتم كل ذلك وفقا للقيود والاوضاع التى فرضها القانون .

(طعن ٤٢٠ ، ٩٠٤ لسنة ١٣ ق ــ جلسة ١٩٧٠/٣/٢١) .

قاعـــدة رقـــم (١٥٤)

المبــــدأ :

صدور قرار قبول الاستقالة سليما — السبيل الى العدول عنه — هو اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة بالشروط والقيــود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — صدور قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبـــول الاستقالة — هذا القرار اللاحق سواء اعتبر صحيحا أم معيبا اذا أصبح حصينا من السحب والالغاء لمضى ستين يوما على صدوره ، فانه يرتب جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بأثر رجعى — اثر ذلك — اعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكأن لم تقبل استقالته واستحقاقه العلاوة الدورية التى حل ميعادها خلال مدة وجوده خارج الخدمة على الا تصرف له الا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

ملخص الفتــــوى :

انه وان كان الاصل أنه متى صـــدر قرار قبول الاستقالة سليما فان السبيل الى العدول عنه هو اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان حساب المدة من تاريخ انتهـــاء خدمته الاولى الى تاريخ اعادته الى العمل فى الخدمة انما يتم وفقا لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة ، الا أنه متى صـــدر قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة وايا كان الرأى فى قرار سحب قبول الاستقالة ، سواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه أم معيبا لوروده على قرار قبول الاستقالة السليم أو لصدوره بعد الميعاد للسحب ، فان هذا القرار الساحب على الحالين وبدون قطع فى صحته او بطلانه ، اذا أصبح حصينا من السحب والالغاء لمضى ستين يوما على صدوره فانه يرتب جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بأثر رجعى ومنعه من أن ينتج أى أثر فى الحياة الوظيفية للعامل مما تعتبر معه مدة خدمة العامل متصلة وكأن لم تقبـــل استقالته .

وتأسيسا على ما تقدم فان قرار المؤسسة المصرية العامة لاعمال المرافق رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ بسحب قرارها رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٨ فيما تضمنه من قبول استقالة السيد / ... وقد مضى على صدوره الميعاد المقرر لسحب القرارات الادارية يكون حصينا من السحب والالغاء منتجا لكافة آثاره ومنها اعتبار ما تضمنه القرار رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ من اعتبار مدة وجود المذكور خارج الخدمة غيابا بدون ماهية هو من آثار سحب القرار الاول مما تعتبر معه مدة خدمة المذكور متصلة ويستحق العلاوة الدورية التى حل ميعادها فى ١٩٦٨/٥/١ خلال مدة وجوده خارج الخدمة على الا تصرف له تلك العلاوة الا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية السيد / ... فى العلاوة الدورية التى حل ميعادها فى ١٩٦٨/٥/١

(فتوى ١١٥٤ فى ١٩٦٩/١٢/١٧) .

قاعــدة رقــم (١٥٥)

المبـــدأ :

صدور قرار بقبول الاستقالة ممن يملكه بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائطه — امتناع سحبه — سبيل العدول عنه يكون باعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التى نصت عليها المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ان القرار الصادر بقبول الاستقالة متى صــدر ممن يملك قبــول الاستقالة بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائط قبوله فانه يمتنع على الجهة التى اصدرته سحبه وانما يكون سبيل العدول عنه اعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التى نصت عليها المـــادة

١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى تقضى بأنه « يجوز اعادة تعيين العاملين فى الوظائف السابقة التى كانوا يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى شاغل الوظيفة الشاغرة وعلى أن يكون التقريران الاخيران المقدمان فى وظيفته السابقة بتقدير جيد على للاقل • •

على أنه لا يجوز اعادة تعيين عاملين فى غير ادنى درجات التعيين الا فى حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية بها » •

وأن مؤدى هذا النص ان المشرع يتطلب لاعادة تعيين العامل شروطا معينة وهى :

١ — أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة فى شاغل الوظيفة الشاغرة ولو كانت اعادة تعيينه فى وظيفته السابقة ، لان العامل المعاد الى الخدمة قد يكون تخلفت فيه بعض هذه الشروط أو قد تكون الشروط قد تغيرت •

٢ — أن يكون التقريران المقدمان عنه فى وظيفته السابقة بتقدير جيد على الاقل •

٣ — أن يكون اعادة التعيين فى غير ادنى الدرجات فى حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية •

(فتوى ١١٨٥ ء ١٩٦٩/١٢/٣١) •

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

استقالة — سحب قرار قبولها — صيرورة قرار السحب حصينا من السحب بمضى الميعاد تجعله منتجا لجميع آثاره — من هذه الآثار انعدام قرار قبول الاستقالة ، وصيرورة مدة الخدمة متصلة ، ومنح العلاوة الدورية المستحقة خلال مدة الوجود خارج الخدمة ، وجواز اعتبار هذه المدة غيابا بدون مرتب •

ملخص الحــــكم :

اذا كان الثابت أن عودة الموظفة الى الخدمة ، بعد ان كانت قد تركتها بالاستقالة . قد تم عن طريق سحب قرار فصلها الصادر بناء على قبول الاستقالة المقدمة منها ، ولقد كان ذلك صريح القرار الذى تمت به هــذه العودة ، وحقيقة ما اتجهت اليه نية الجهة الادارية ، فهى قد سحبت قرار الفصل (قبول الاستقالة) قاصدة ذلك لا غيره ، يؤكد هــذا وضوح عبارة القرار الصادر فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ ، واستناده الى مذكرة ادارة المستخدمين التى انتهت الى جواز سحب قرار قبول الاستقالة .

ومن حيث انه أيا كان الرأى فى قرار سحب قبول الاستقالة ، وسواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه أم معيبا لوروده على قرار قبــول الاستقالة السليم أو لصدوره بعد الميعاد الأصيل للسحب ، فان هــذا القرار الساحب ، على الحالين ، وبدون قطع فى صحته أو بطلانه . قد أصبح قرارا منتجا لجميــع آثاره حصينا من السحب ، لأن الثابت أنه لم يلق أى اعتراض او اجراء لمخاصمته خــلال الستين يوما التاليــة لصدوره ، حيث لم تثر مناقشة فى مدى سلامته الا فى ١٠ من مايو ســنة ١٩٦٠ بمناقضة ديوان المحاسبات أى بعد أكثر من سنتين من صدوره فى ١٨ فبراير ســنة ١٩٥٨

ومن حيث أنه مع التسليم بقيام قرار السحب المذكور لكل آثاره ، على ما سبق ، فانه يرتب جميع النتائج القانونية المعقودة به ، فيعدم قرار قبول الاستقالة بأثر رجعى ويمنعه من أن ينتج أى أثر فى الحياة الوظيفية لهذه السيدة ، مما تعتبر معه مدة خدمتها متصلة ، وكأن لم تقبل استقالتها ، وبذلك يكون تقــرير علاوة لها فى أول مايو ســنة ١٩٥٧ أى خلال مدة وجودها خارج الخــدمة وترقيتها بالاقدمية اعتبــارا من ٢٣ من أكتوبر ســنة ١٩٥٨ أى بعد عودتها الى الخدمة بقليل ، واعتبار مدة وجودها خارج الخدمة — منذ قبول استقالتها حتى عودتها — غيابا بدون مرتب ، يكون كل ذلك صحيحا باعتباره الحقيقة الفنية للسحب ، وبدهى الا تصرف لها تلك العلاوة الا من تاريخ رجوعها للعمل طالمــا أن الفترة السابقة على ذلك غياب بدون مرتب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ بسحب قبول استقالة السيدة (.....) ، يعتبر قرارا محصنا لا يجوز العدول عنه ، منتجا لجميع آثاره . وبذلك يكون صحيحا ما قرر لها من علاوة وترقية كما يكون جائزا اعتبار مدة وجودها خارج الخدمة غيابا بدون مرتب .

(فتوى ١٢٢ فى ١٩٦٥/٢/٦)

الفـــرع الثـــانى
الاســـتقالة الحكمية (الانقطاع عن العمل مدة بدون اذن)

قاعـــدة رقـــم (١٥٧)

المبـــــدأ :

الانقطاع عن العمل بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ـ عدم تقديم أســباب تبرر الانقطاع أو تقديم أسباب رفضتها الادارة ـ اعتبار خدمته منتهية ـ بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .

ملخص الحـــكم :

أن المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الدولة تنص على أن « يعتبر الموظف مستقيلا فى الحالتين الآتيتين : (١) اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمســـة عشر يوما متتالية ، ولو كان الانقطاع عقب أجازة مرخص له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول ، وفى هـــذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع (٢) ..... وفى الحالة الأولى اذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هـــذه الأســـباب ورفضت ، اعتبرت خـــدمته منتهية من تاريخ انقطـــاعه عن العمل ..... » . ومفاد هذه المـــادة أن خدمة الموظف الخاضع لحكمها تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء فى حكمها غايته المصلحة العـــامة ، فى حالتين : احداهما ينقطع عن عمله لمدة تستطيل الى خمســـة عشر يوما متعاقبة أى غير منقطعة ، وهى المدة التى عد المشرع انقضائها فى هـــذه الحالة قرينة على اعتزال الموظف العمل ، ولو كان هـــذا الانقطاع عقب أجازة من أى نوع كانت عارضة او اعتيادية أو مرضية مرخص له فيها ، اذ تنص المـــادة ٥٧ من القانون المشـــار اليه على أنه « لا يجـــوز لأى

موظف أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينة فى الحدود المســـموح بها لمنح الاجازات » فمجاوزة مدة الاجازة المرخص فيها فى الحـــدود المســـموح بها ـــ شأنه شأن الانقطاع عن العمل بدون اجازة مرخص فيهـــا ـــ يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وانما ترتفع هـــذه القرينة اذا انتفى الافتراض القائمة عليـــه ، بتقديم الموظف خلال الخمسة عشر يوما التالية ، لا بعـــد ذلك ، ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الادارة ـــ وفى هـــذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع ، فاذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم أسبابا رفضـــتها الادارة ، اعتبرت خـــدمته منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .

(طعن ٤٧٧ لسنة ٣ ق ـــ جلسة ١٩٥٨/٣/١)

قاعـــدة رقـــم (١٥٨)

المبـــــدأ :

الفصل بالتطبيق للمادة ١١٢ من قانون الموظفين ـــ قيامه على قرينة قانونية هى اعتبار الموظف مستقيلا بانقطاعه عن العمل ١٥ يوما متتالية وعـــدم تقديمه عذرا ـــ انتفاء هـــذه القرينة بابداء العذر من أول يوم انقطع فيه حتى ولو تبين فيما بعد عدم صحته ـــ اثر ذلك ـــ عدم صـــحة القرار الصادر بالفصل بالتطبيق لهذه المـــادة فى هـــذه الحالة وجواز سحبه مع تعرض الموظف للمؤاخذة التأديبية .

ملخص الحـــكم :

ان فصل الموظف من الخدمة بالتطبيق للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة انما يقوم على قرينة قانونية هى اعتبار الموظف مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم أعذارا مقبولة خـــلال الخمسة عشر يوما التالية ، فاذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل ، فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالى تنتفى القرينة القانونية التى رتبها القانون على هـــذا الانقطاع حتى ولو تبين فيما بعد أن الأعذار غير صحيحة وفى هـــذه

الحالة قد يكون الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغير الفصـــل المنصوص عليه فى المـــادة ١١٢ المذكورة .»

فاذا ثبت من الأوراق أن المدعى قد اخطر من اول يوم انقطع فيه عن العمل عن سبب انقطاعه وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبى عليـــه ثم تظلم فورا من نتيجة الكشف وطالب باعادة الكشف فأجيب الى ذلك فتظلم لثانى مرة وفى ثانى يوم من توقيع الكشف عليـــه طلب بأن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبى العام فأجيب أيضا الى طلبه وكشف عليـــه يوم ١٩٥٤/٣/٢٠ وقرر القومسيون أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من يوم ١٩٥٤/٣/٢١ ، فانتفت بذلك القرينة القانونية التى رتبها القانون على الانقطاع عن العمل لفترة معينة وبالتالى فلا يسرى فى شأن المدعى الحكم الذى أوردته المـــادة ١١٢ المشار اليه ومن ثم يكون القرار الصادر فى ٢٥ من مارس ســـنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة بالتطبيق لهـــذه المـــادة أو بالتنفيذ لها قد صـــدر على غير أساس من القانون وفى غير الأحوال الموجبة لذلك ، وعلى هـــذا الأساس يكون القرار الصـــادر بتسوية المدة التى غابها المدعى واعتبارها غيابا بدون مرتب هو قرار صحيح من ناحية ما تضمنه من سحب لقرار ٢٥ من مارس ســـنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة والسحب فى هـــذه الحالة مطلق من أى قيد زمنى ، كذلك القرار الصـــادر باعتبار خدمة المدعى منتهية اعتبارا من ١٩٥٦/١/١ تأسيسا على ما افتت به ادارة الفتوى والتشريع من عدم جواز سحب القرار الصـــادر بالفصل بالاستناد الى المـــادة ١١٢ السالفة الذكر بحجة أن الفصل فى هـــذه الحالة مصدره القانون وليس القرار الادارى الذى لا يعدو أن يكون كاشفا عن مركز قانونى وجد فعلا من قبل وما دام رأى هذه المحكمة قد انتهى الى عدم انطباق الشروط المتطلبة فى المـــادة ١١٢ والتى من مقتضاها اعتبار المدعى مستقيلا من الخدمة — فانه لا معدى من اعتبار الفصل مبنيا على القرار الصادر فى ٢٥ من مارس ســـنة ١٩٥٤ وليس القانون وعلى ذلك يكون جائزا سحبه لمخالفته القانون وبالتالى تكون اجراءات السحب صحيحة ومنتجة لكافة آثارها القانونية وأن كل ما ترتب بعد ذلك من انهاء لخدمة المدعى قد وقع على غير محل .

(طعن ٣٠١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعـــدة رقـــم (١٥٩)

المبـــــــدأ :

المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ قيامها على قرينة قانونية هى اعتبار الموظف مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم أعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التاليـــة ، انتفاء هـــذه القرينة اذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الاعذار التى تذرع بهـــا كانت غير صحيحة — أثر ذلك عدم تطبيق نص المـــادة ١١٢ سالف الذكر ، وجـــواز مؤاخذة الموظف تأديبيا فى هـــذه الحالة .

ملخص الحـــــكم :

ان مقتضى حكم المـــادة ١١٢ التى تنص على أنه « اذا لم يقـــــدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هـــذه الأسباب ، ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطـــاعه عن العمـــل » مقتضاه قيام قرينة قانونية هى اعتبار الموظف مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقـــدم اعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التاليـــة فاذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالى تنتفى القرينة القانونية التى رتبها القانون على هـــذا الانقطاع حتى لو تبين فيما بعـــد أن الاعذار التى تذرع بها كانت غير صحيحة . وعندئذ قد يكون مثل هـــذا الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغير انهاء الخدمة المنصوص عليها فى المـــادة ١١٢ من قانون التوظف .

(طعن ٥٨٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٢٣)

قاعــدة رقــم (١٦٠)

المبـــــدأ :

المـــادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسى — اعتبارها الموظف بحكم المستقيل لتغيبه خمسة عشر يوما فى حالات معينة دون وجود أسباب قاهرة — مرض الموظف المـــانع له من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا وعليه اقامة الدليل عليه — التحقق من العذر القهرى متروك لتقدير الادارة تحت رقابة القضاء الادارى — للادارة اصـــدار قرارها باعتبار الموظف بحكم المستقيل قبل أو بعد عودته .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٨١ من قانون نظـــام الموظفين الأساسى تنص على أنه « يعتبر بحكم المستقيل عند عدم وجود أسباب قاهرة :

(أ) الموظف المعين أو المنقول الذى لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار التعيين أو النقل .

(ب) الموظف الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

(ج) الموظف المجاز الذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الاجازة » .

فهذه المـــادة انما رتبت جزاء على تغيب الموظف عن عمـــله فى تلك الحالات عند عدم وجود أسباب قاهرة ، هـــذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقيل ؛ فالمناط فى ترتيب هـــذا الجزاء هو التغيب بدون سبب قاهر ؛ وغنى عن القول للادارة التحقق من أن غياب الموظف كان لأسباب قهرية وظاهر من نص المـــادة المشـــار اليها أنهـــا لا تشترط صـــدور القـــرار قبل عودة الموظف ، بل الأمر فى ذلك كله متروك لتقدير الادارة ،

فقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره فى التغيب ، وتقـدر ما اذا كان له أسباب قاهرة . وقد تطول غيبة الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها أو يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بأن غياب الموظف كان بغير عذر قهرى فتصـدر قرارها باعتبـاره بحكم المسـتقيل دون انتظار لعودته ، والأمر فى ذلك راجع لتقـديرها حسب الظروف فى كل حالة .

ولئن كان المرض المـانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، الا أنه يجب أن يقوم هـذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف فى تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك .

(طعن ٧٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعـدة رقـم (١٦١)

المبـــدأ :

اعتبار انقطاع الموظف عن العمل ، بغير اذن وبدون تقـديم اعذار مقبولة ، لمدة خمسـة عشر يوما متتالية فى حكم الاستقالة — يجوز لجهة الادارة اعتبار غيابه مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفى هـذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقيلا .

ملخص الحـكم :

ان لجهة الادارة اذا ما انقطع العامل عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعذارا مقبولة خلالة الخمسة عشر يوما التاليـة اما ان تفصله من العمل ويقوم الفصل فى هـذه الحالة على قرينة قانونية هى اعتباره مستقيلا ، واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية باعتبار أن غيابه بدون اذن يشـكل مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفى هـذه الحالة الأخيرة لا يجوز اعتباره مستقيلا .

(طعن ٦٨٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٦٩/١/٢٥)

قاعـــدة رقـــم (١٦٢)

المبـــــــدأ :

القانون ترك لجهة الادارة ان تترخص فى اعتبار الموظف المنقطع عن عمله دون اذن مدة خمسة عشر يوما متتالية مستقيلا من الخدمة طبقا لمـــا تراه محققا للمصلحة العـــامة .

ملخص الحـــــكم :

اذا ما انقطع الموظف عن عمله دون اذن لمدة خمسة عشر يوما متتالية جاز اعتباره مستقيلا من الخدمة ، بمعنى أن القانون ترك لجهة الادارة المختصة أن تترخص فى اعمال هـــذا الحكم فى حق الموظف اذا ما توافر مناط تطبيقه ، طبقا لمـــا تراه محققا للمصلحة العـــامة .

(طعن ٨٧٣ لسنة ١١ ق ـــ جلسة ١٩٦٩/٣/٢٢)

قاعـــدة رقـــم (١٦٣)

المبـــــدأ :

القرينة التى جاء بها المشرع لاعتبار الموظف مستقيلا مقررة لمصلحة جهـــة الادارة ـــ للجهة الادارية اعمالها واعتباره مستقيلا أو اهمالها وتمضى فى مساءلته تأديبيا ـــ الافصاح عن ذلك يتم فى صـــورة قرار ادارى وليس فى صـــورة قرار تنفيذى .

ملخص الحـــــكم :

أن المشرع قد جاء بقرينة يعد معها الموظف مستقيلا وهـــذه القرينة مقررة لمصلحة الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فان شاءت اعملت القرينة فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها رغم توافر اعمالها

ولها الا تعمل اثرها فلا تعتبر الموظف مستقيلا وتمضى فى مساءلته تأديبيا لانقطاعه بدون اذن ١٥ يوما متتالية .

ومؤدى ذلك أن أعمال هــذا الاثر يصدر عن الادارة بما لها من سلطة تقديرية والافصاح عنه يتم فى صورة قرار ادارى مكتمل لجميع مقوماته وليس فى صورة قرار تنفيذى .

(طعن ٤٣٠ ، ٩١٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/٣/٢١)

قاعــدة رقــم (١٦٤)

المبــــدأ :

انتهاء خدمة العامل ، بما يعتبر استقالة ضمنية ، اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية لا يقع بقوة القانون بل لا تنتهى الخدمة الا بالقرار الصــادر بقبول الاستقالة — القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمــله مقررة لصالح الادارة لا العامل .

ملخص الحــــكم :

مفادا المــادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ ، ان خدمة العــامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمســـة عشر يوما متتالية وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها قرينة قانونيـــة على الاستقالة ، وترتفع هــذه القرينة ، اذا انتفى الافتراض القائمة عليــه ، بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التاليـــة ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول تقدره جهة الادارة ، فاذا لم يقــدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هــذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل ، الا ان انتهاء الخدمة فى هــذه الحالة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ العام الذى نصت عليه المــادة ٧٩ من القانون سالف الذكر ، التى تقضى بأن خدمة العامل

لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصا على المصلحة العــامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل فى المرفق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمله خمســة عشر يوما متتالية بدون أن يقــدم عذرا مقبولا ، مقررة لصالح الادارة لا العامل ، والا كان من اليســير على من يجد فى الخدمة العــامة قيدا على نشــاطه أن يستقيل من عمله بمحض اختياره بمجرد انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متتالية ، وبذلك يجبر الادارة على قبول استقالته — وهــذا ما يتنافى مع ما قصده المشرع حين أعطى الجهــة الادارية ســلطة ارجاء قبول الاستقالة فى المــادة ٧٩ المذكورة لمقتضيات المصلحة العــامة .

(طعن ٣٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٣)

قاعــدة رقــم (١٦٥)

المبــــدأ :

انقطاع العامل عن عمله بغير اذن وبدون عذر — يعتبر قرينة قانونية على الاستقالة — هــذه القرينة مقررة لصالح جهة الادارة فلها أن تعتبر العامل مستقيلا ولها أن تتخذ ضــده اجراءات تأديبية وفى هــذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقيلا — قرار جهة الادارة باعتباره مستقيلا بعد اتخاذ الاجراءات التأديبية وقبل البت فيها نهائيا — قرار معدوم .

ملخص الحــــكم :

ان حق العامل فى ترك الخدمة بالاستقالة الصريحة أو الضمنية على ما تضمنه نظــام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ — والذى يحكم هــذه الواقعة ليس مطلقا من كل قيد ، ولكن تحكمه اعتبارات الصالح العام ، ضــمانا لدوام حسن ســير العمل فى المرافق العــامة بانتظام واطراد . وعلى مقتضى ذلك قضت المــادة ٧٦

من القانون المشار اليه بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج أثرها القانونى فى فصم الرابطة الوظيفية الا بالقرار الصادر من الجهة الادارية المختصة بقبولها صراحة أو بانقضاء المدة التى تعتبر مقبولة حكما • كما نص القانون فى المادة ٨١ منه على أن « يعتبر العامل مقدما استقالته ٠٠٠٠٠ اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما متتالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول . فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ٠٠٠٠٠ ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل ٠٠٠٠ » ومؤدى هذا النص أن المشرع أقام قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ، وهذه القرينة مقررة لصالح الجهة الادارية ، فلها بسلطتها التقديرية اما أن تعتبر العامل مستقيلا واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل ، باعتبار ان انقطاع العامل بدون اذن أو بغير عذر يشكل مخالفة ادارية تستوجب المؤاخذة ، وفى هذه الحالة لا يجوز — بحكم القانون — اعتبار العامل مستقيلا الى أن تبت السلطة المختصة قانونا وبصفة نهائية فى أمر تأديبه . فاذا ما تصرفت الجهة الادارية على خلاف حكم القانون واعتبرت العامل مستقيلا من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون اذن أو بغير عذر مقبول بالرغم من اتخاذ الاجراءات التأديبية ضده وقبل البت نهائيا فيها ، فان قرارها يكون قد انطوى على خروج صارخ على القانون ينحدر به الى درجة الانعدام ، ولا يكون له من ثم أى أثر قانونى يعتد به فى مقام تأثيم هذا الانقطاع أو فى مقام الالتزام بمجازاة المخالف باحدى العقوبات التى يجوز توقيعها على العاملين فى الخدمة ، باعتبار أن العامل المخالف مازال من العاملين المستمرين فى العمل ولم تنته خدمته بعد .

(طعن ٨١٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/٢٥)

قاعـــدة رقـــم (١٦٦)

المبـــدأ :

الاستقالة الحكمية بسبب انقطاع الموظف عن عمله — عـــدم جواز تقريرها فى حالة اتخاذ اجراءات تاديبية ضده — المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ — المقصود بذلك هو الاجراءات المتصلة بواقعة الانقطاع ذاتها .

ملخص الحـــكم :

ان نص المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشـــأن نظـــام موظفى الدولة ، فى حـــدود الحكمة التشريعية التى قام عليهـــا ينحصر فى حالة اتخـــاذ اجراءات تأديبية بصـــدد الانقطاع عن العمـــل خـــلال المدة التى يعد انقضاؤها قرينة على الاســـتقالة ما دام الأمر فى شأن هـــذا الانقطاع قد ترك لتقدير الجهة القائمة على التأديب . أما اذا كانت تلك الاجراءات منبتة الصلة بالانقطاع المذكور فان الحكمة المشـــار اليها لا تتحقق فى شـــأنها فلا تحـــول دون اعتبار الموظف مستقيلا — اذ بالاضافة الى ان نتيجة تلك الاجراءات أيا كانت لا علاقة لها بالسبب الذى يقوم عليـــه القرار المذكور فان اعتبار الموظف مستقيلا ما كان ليحول دون السير فيهـــا الى نهايتها وفقا لنص المـــادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ .

(طعن ٧١٤ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٧/٦/١٧)

قاعـــدة رقـــم (١٦٧)

المبـــدأ :

انقطاع العامل عن العمل بدون اذن او عذر مقبول واستمراره منقطعا حتى صدور قرار بانهاء خدمته — اعتبار خدمته منتهية فى هـــذه الحالة اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل لا من تاريخ صدور قرار انهاء الخدمة — عدم جواز اعتبار تلك المدة ضمن المدد الجائز حسابها فى المعاش .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث ان الطعن يقوم على أن الحكم المطعون فيه جاء مخالفا للقانون من ثلاثة أوجه ، الأول ، مخالفته الثابتة بالأوراق وخطاه فى فهم الوقائع وتكييفها القـــانونى ، اذ ان المدعى رغم ســفره الى الخـــارج وحصوله على الدكتوراة خلال الفترة التى طلب حسابها فى معاشه ، كان لا يزال موظفا بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التى لم تنته خدمته بها الا بعد تقــدمه بطلب استقالته منها فى ١٩٦٧/١٢/٢١ ، وحددت تاريخ الانهاء باقرارها بقبولها اعتبارا من ١٩٦٨/١/٩ ، ورغم الحكم الى انه امتنع على الجهة الادارية اعتباره مستقيلا ، للنص المـــانع من ذلك فى القانون ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ والى أن قبولها انما جاء لظروف منها عمله بالجامعة من ١٩٦٣/٤/١٣ ، كما اشار اليه القـــرار فى ديباجته ، فانه اعتبر خـــدمة منتهية من ١٩٥٦/١٠/١ ، مخالفا بذلك لـــما يتعين من التقيد بما حوته أوراق الدعوى من مستندات ومن تفسيرها بما يتفق مع حقيقة ما ورد به ، وهى دالة على أن الجهة الادارية أخذت بالاستقالة سببا لانهاء الخدمة . الثانى — تأسيسه ما ذهب اليه من عدم اعتبار مدة الانقطاع أجازة بدون مرتب ، الى انه لم يكن مصحوبا بنية العودة الى العمـــل والى عمله خلاله بجهات أخرى ، مع أن عمل الموظف لدى جهات اخـــرى لا يقطع علاقته بجهة عمله الأصلى ، ولا ينهى خدمته بها ، وان عرضه للمساءلة التأديبية ، وان المدة المطلوبة هى مدة انقطاع من العمل الأصلى ، لسفره للحصول على الدكتوراه من الخارج ، ولم تنته خدمته لهذا ، بل بناء على استقالته ، واعتبرتها الجهة الأصلية اجازة بخطابها الى الجامعة المتضمن ذلك وبقرار قبول استقالته . الثالث انه لم يعمل أحكام القانون رقم ٢٥٠ لســـنة ١٩٥٩ فى شأنه ، اذ انه حتى مع التسليم جدلا بأنها مدة غياب بدون مرتب فان المشرع لم يقرر استبعادها من المدة المحسوبة فى المعاش ، فهى تحسب ويطبق فى شأنها القاعدة الواردة فى المـــادة ١٠ من القانون ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ (مجموعة فتاوى الجمعية العمومية لقســـمى الفتوى والتشريع ، الســـنة ٢٤ ، بند ٤٩) . ولهـــذه الأوجه جاء الحكم أيضا مشوبا بالقصور فى التسبيب لأن اســـبابه تخالف الثابت بالأوراق والقواعد القانونيـــة الصحيحة مما يبطله .

ومن حيث ان هـــذا الطعن غير صائب من كل الوجوه التى بنى عليها ذلك أن الحـــكم المطعون فيه حصل وقائع الدعوى من واقع الأوراق . وهى واضحة فى أن الطاعن انقطع عن عمله بمصلحة الميكانيكا والكهرباء ابتداء من ١٩٥٦/١٠/١ ، بغير اذن ، ولا عذر وفى غير الأحوال المسموح بها ، حيث لم يرخص له فى اجازة ، من أى نوع من أنواع الاجازات الجائز الحصول عليها ، وأنه استمر على ذلك حتى تاريخ صـــدور القرار باعتبار خدمته منتهية فى ١٩٦٨/١/٩ ، وأنه قصد بذلك التحلل نهائيا من رابطة الوظيفة ، فى تلك الجهة من تاريخ بدء انقطاعه عن عمله فيهـــا ، وبهذا انتهت خـــدمته بهـــا لهذا السبب من تاريخ بدء هـــذا الانقطاع ، وهو ما نصت عليه المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة حيث اعتبرت الموظف فى مثل هـــذه الحالة مستقيلا وهو ما أوردته المـــادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ من بعده . وقرار انهاء الخدمة لهذا السبب ، ينعطف من حيث تحديد تاريخ الانتهاء ، الى تاريخ الانقطاع عن العمل ، اذ تعتبر الخدمة منتهية بأثر رجعى يرتد اليه . وقد رتب الحكم على تلك الوقائع الثابتة حكم القانون فى الخصوص . وليس فى قرار انهاء خدمة الطاعن ما يغير منه شـــيئا ، لأنه يقـــوم على سببه فى الواقع والقانون ، وهو الانقطاع عن العمل ، بغير عذر ولا اذن ، وبما يجاوز المدة ، ويخرج عن الأحوال المسموح بها للغياب ، ما يترتب عليه بحكم القانون قرينة اعتزال الموظف الخدمة من تاريخ الانقطاع ، وهو ما أشار اليه القرار صراحة ، على أن « تنتهى خدمة الطاعن المنقطع عن العمل من ١٩٥٦/١٠/١ » . وتحديد التاريخ الذى تعتبر فيه الخدمة منتهية ، مرجعه نص القانون ، وهو تاريخ بدء الانقطاع غير ما ورد فى القرار على خلاف ذلك ، وليس فى اشارة القـــرار فى ديباجته الى طلب الطـــاعن الاستقالة المقدم فى ١٩٦٧/١٢/٢٧ ، بعـــد بدء الانقطاع بأكثر من أحد عشر ســـنة ، والى جواز قبول استقالة المهندس الخاضع لحكم القانون رقم ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ طبقا لمـــا ورد فى كتاب سكرتير عام الحكومة الى الوزارة فى ١٩٦٧/١/٨ المشـــار فيه الى فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع الصـــادر فى ١٩٦٦/١٠/١٠ المنتهية الى أن الحظـــر الوارد فيه منعا لاستقالة المهندس صراحة أو حكما ، لا يسرى قبل جهة الادارة .. ما يجعل

الأمر أمر استقالة عادية من جانب الطاعن من تاريخ طلبه هـذا : لأن مدة خدمته ؛ تعتبر منتهية حكما بالاستقالة الضمنية المترتبة على انقطاعه عن العمـل قبل ذلك بسنين ، وتأخر جهة الادارة فى تقرير مقتضاها اعمال الأثر المترتب عليها : لا يغير من التاريخ الصحيح لذلك قانونا ، وهو تاريخ بدء الانقطاع ، وهو راجع ، كما أشير فى القرار الى ظنها بعدم جواز انهاء الخدمة من جانبها لهذا السبب ، وغنى عن البيان ، أن الادارة محكومة فى تحديد هـذا التاريخ بالقانون ، وليست حاكمة عليـه . ولا أساس اذن لمـا يقوله الطاعن من استدامة خدمته بعد هـذا التاريخ ، خلافا لواقع الحال وحكم القانون • ومتى كان ذلك فان المدة التالية لتاريخ انتهاء خدمته ، وفقا للقانون من بدء انقطاعه عن العمـل ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة الفعلية التى عمل بها فى الجهة المذكورة . وهى على هـذا ليست من مدد العمـل السابقة التى يجوز حسابها طبقا للقانون رقم ٢٥٠ لسـنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسـنة ١٩٦٢ بشأن حساب مدد العمـل السابقة فى المعاش اذ أنها فيما عدا ما حسب منها فعلا لاشتغال المدعى خلاله فى جهة ما تحسب مدة العمل فيها فى المعاش ، مما اعتد به فعلا فيه ، كمدة عمله بالجامعة ، لا تعتبر من مدد العمل السابقة التى قضيت فى غير الحكومة ، أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ، مما يجوز ضمها فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى — كما أنها ليست من مدد الخدمة التى قضيت فى الحكومة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة بدون أجر قبل التعيين ، وهى المدد التى نص فى المـادة (١) من القانون على جـواز حسابها . ولا عبرة بما تحصل عليـه الطاعن من رسالة من مدير المستخدمين بوزارة الرى الى جامعة القـاهرة فى ١٩٥٩/١٠/٢٥ من ان المدة حتى تاريخ صدور القرار بانهاء خدمته للانقطاع تعتبر غيابا بدون مرتب ولا بموافقة هيئة التأمين والمعاشات على اعتبارها من تبين المدد التى قضيت فى جهة مما أجاز القانون ٢٥٠ لسـنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٦٢ حسابها — لأن ذلك غير صحيح قانونا ، ومبناه أمر غير واقع ، وهو اعتبار خدمته مستمرة بعد تاريخ الانقطاع ، مما لا أساس له . ولمـا كان ذلك — وكان كل ما قرره الحكم المطعون فيه ردا على ما أثاره الطاعن من قبل فى

دعواه ، وعاد الى ترديده فى تقرير طعنه ، من أن خدمته تعتبر منتهية من تاريخ صدور قرار بانهاء خدمته ، وأن ظروف اصدار القرار تفيد اعتبار انتهاء الخدمة من تاريخ صدوره اعتدادا بما تم خلال الانقطاع من حصوله على الدكتوراه ، على حسابه ، مما هو عذر يبرر الانقطاع ، صحيح اذ لا اساس لذلك من الواقع أو القانون ، كما أن ما يقرره بشأن تحديد المدد التى يجوز حسابها مدد خدمة فعلية بدون أجر فى المعاش ، طبقا لأحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه — من مدد الغياب فى اجازات مرخص بها أو اجازات دراسية أو بعثات رسمية ، طبقا لأحكام قوانين التوظف والبعثات والاجازات الدراسية ، ومدد الانقطاع الخاص بعذر أو غير عذر متى لم يؤد ذلك الى انتهاء الخدمة بحكم القانون اعتبارا من بدء الانقطاع بسبب قصد المنقطع عن العمل اعتزال الخدمة لهذا السبب ، ما يرتد معه تاريخ اعتبار خدمته منتهية الى تاريخ بدء الانقطاع ، وهو ما وقع من الطاعن ، مما يترتب عليه الحكم بحق عدم جواز افادته من مزايا تتقرر لمن استمر عمله فى الوظيفة المنقطع عنها ، كما قرره الحكم فى ذلك كله صحيح للأسباب التى بينها ، وهى كافية للرد على كل ما جاء به الطاعن فى طعنه مما هو تكرارا لما أثاره أمام المحكمة ، فلا معنى لاعادته .

(طعن ٦٧١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/٣١)

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

ان انقطاع العامل عن عمله لأمر خارج عن ارادته وتصرف جهة الادارة بما يحول دون قيامه بالعمل تنتفى معه قرينة ترك العمل للاستقالة .

ملخص الحكم :

ان انهاء خدمة العامل بالتطبيق لحكم المادة ٨١ سالفة الذكر انما يقوم على قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم أعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما

التاليـــة ، فاذا ما ثبت أن انقطاع العامل عن عمله كان أمرا خارجا عن ارادته وكانت جهة الادارة بتصرفاتها هى التى حالت دون قيامه بعمله ، فقد انتفى القول بأن عـــدم مباشرة العامل عمله انقطاع يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وترتفع بالتالى القرينة القانونية التى رتبها القانون فى المـــادة ٨١ المذكورة على انقطاع العامل عن عمله .

(طعن ٤٥٤ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧١/٤/١٧)

قاعـــدة رقـــم (١٦٩)

المبـــــدأ :

انقطاع الموظف عن العمل دون بيان الأســـباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية فى حكم الاستقالة — اقتران الانقطاع بتقديم طلب فى اليوم التالى للاحالة الى القومسيون الطبى لتقرير عدم اللياقة للخدمة بسبب مرض يحول دون الاستمرار فى العمل — انتفاء القرينة التى رتبها القانون على هذا الانقطاع — لا وجه لافتراض ان علة الانقطاع هى الاستقالة .

ملخص الحـــكم :

ان المستفاد من نص المـــادة ١٣ من دكريتو ٢٩ من ابريل سنة ١٨٩٥ الذي ردد حكمة المـــادة ١٨١ من قانون المصلحة المـــالية أن الشارع قد اعتبر انقطاع الموظف عن عمله دون أن يبين الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية قرينة على الاستقالة وأن هـــذه القرينة يمكن دحضها اذا قدم الموظف خلال هـــذه المدة الأسباب الموجبة لهذا الانقطاع .. ومن ثم فاذا كان انقطاع الطاعن عن العمل فى ٢ من ديسمبر ســـنة ١٩٥١ قد اقترن بتقـــديمه طلبا فى اليوم التالى لاحالته الى القومسيون الطبى لتقرير عدم لياقته للخدمة طبيا لاصابته بمرض يحول دون استمراره فى العمل — فان — فى ذلك ما يكفى للافصاح عن سبب انقطاعه وهو المرض الذى دعاه إلى تقديم الطلب المذكور — وبذلك لا يكون هناك وجه الافتراض أن علة انقطـــاعه هى الاستقالة وتنتفى القـــرينة التى رتبها القـــانون على هـــذا الانقطاع .

(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/١٢)

قاعــدة رقــم (١٧٠)

المبـــدأ :

انتهاء الخدمة بسبب انقطاع الموظف عن عمله بدون اذن ، للمدة التى يعتبر انقضاؤها بمثابة استقالة — عدم صحته — لا ينال منه الاستناد الى سبب آخر ، كعدم اللياقة الطبية اذا كان ذلك لم يتم بقرار من الجهـــة المختصة بتقرير ذلك — اختلاف المركز القانونى المترتب على انهاء الخدمة فى كل من الحالتين عنه فى الاخرى ٠

ملخص الحـــكم :

متى بان ان القرار الصادر بانهاء خدمة الطاعن اعتبارا من ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — استنادا الى المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية — قد صدر على غير أساس من القانون فى غير الاحوال الموجبة لذلك فانه لا حجة فى قول الوزارة ان ما نعاه منه ما دام يمكن حمـــله على سبب قانونى آخر هو عدم اللياقة الصحية أخذا بتقرير الطاعن فى هذا الشأن ذلك انه ما كان يجوز الاستناد الى هذا السبب لانهاء خدمته الا بعد ثبوت عدم لياقته بقرار من الجهة المختصة وهى القومسيون الطبى وعلى هذا اطردت أحكام التشريعات الخاصة بالتوظف والمعاشات وقضى به قـــانون المصلحة المالية فى المادة ٢٦٨ منـــه التى نصت على أنه (لا يجـــوز احالة الموظف أو المستخدم الى المعاش بسبب مرض أو عاهـــة أصيب بها أثناء خدمته الا بناء على شهادة تعطى من القوميسون الطبى بالقاهرة دالة على أنه أصبح غير قادر على الخدمة) وتضمن قانون المعاشات رقم ٥ لســـنة ١٩٠٩ النص فى المادة ٢٢ منه على أن (كل من يطلب تســـوية معاشـــه أو مكافأته من الموظفين أو المستخدمين بسبب عاهة أو مرض يجب الكشف عليه بمعرفة القوميسون الطبى بالقاهرة) ونصت المـــادة ٢٣ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على أن عدم القدرة على الخدمة يجب اثباته بواسطة قومسيون طبى القاهرة بناء على طلب الموظف أو المستخدم نفسه

او بناء على طلب المصلحة ونصت المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن (يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة وبالاضافة الى ما تقدم فان المركز القانونى المترتب على انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل .

(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/١٢) .

قاعــدة رقــم (١٧١)

المبـــدأ :

المادة ٨٠ من قرار مجلس ادارة الهيئة المصرية العامة للطيران رقم ١ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين بالهيئة رتبت قرينة استقالة ضمنية للعامـل الذى ينقطع عن العمل عشرة أيام متتالية دون أن يقدم أسباب مقبولة تبرر هذا الانقطاع — تقدم العامل فور انقطاعه عن العمل السبب المبرر للانقطاع ينتفى معه القول بأن انقطاعه عن العمل كان للاستقالة وبالتالى ترتب القرينة التى رتبتها المادة المذكورة .

ملخص الحـــكم :

ان المادة ٨٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للطيران تقضى بأنه « يعتبر العامل مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله بغير اذن عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرضية مرخص له بهـا ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسـباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » ومفـاد هـذه المـادة قيام قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع عن العمل عشرة أيام متتالية وترتفع هذه القرينة اذا انتفى الافتراض القائم عليـه بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ومن باب أولى عند انقطاعه عن العمل وخلال فترة الانقطاع المشار اليها ما يثبت أن انقطاعه كان لعـذر مقبول تقدره جهة الادارة .

ومن حيث أن المدعى قد أخطر ادارة المصنع فور انقطاعه عن العمل بأنه مريض وحدد محل اقامته ، وبناء عليه اخطرت ادارة المصنع اللجنة الطبية فى ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ لتوقيع الكشف الطبى على المدعى فى العنوان الذى حدده ، الا ان اللجنة الطبية تقاعست الى أن توجه المدعى الى مقر هذه اللجنة فى الجيزة فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ حيث تولت الكشف عليه واثبتت أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وانها تأسف لعدم امكان احتساب المدة من ٢٢ من يونية الى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ اجازة مرضية .

ومن حيث أن اللجنة الطبية وان كانت هى الجهة الادارية صاحبة الاختصاص الاصلى فى الكشف على العاملين ومنحهم الاجازات المرضية ، وقراراتها الصادرة فى هذا الشأن تتعلق بأمور طبية تنأى بطبيعتها عن الرقابة القضائية ، ما دامت قد خلت من الانحراف بالسلطة ، الا أنه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة الطبية الذى بنى عليه القرار المطعون فيه أنه لا يفصح بذاته عن حالة المدعى الصحية ابان فترة الانقطاع ، وهل كان مريضا حقا فيستحق منحه أجازة مرضية أو أنه كان متمارضا ، فقد اقتصر قرار اللجنة الطبية على أنه بالكشف على المدعى فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد اثنى عشر يوما من التاريخ الذى أبلغ فيه بمرضه ، أن صحته طبيعية ثم أعلنت اللجنة الطبية أسفها لعدم امكان احتساب مدة الانقطاع اجازة مرضية دون اية أسباب تؤدى الى هذه النتيجة فلم يتضمن التقرير ما يدل على أن الانقطاع لم يكن سببه المرض. ومن ثم فقد يؤول الامر على أن المدعى كان قد ألم به المرض فعلا وشفى منه دون أن يترك علامات ظاهرة تقطع بسابقة حصوله ومما يرشح لهذا الفهم أن اللجنة الطبية لم تتقدم بواجب الكشف الطبى على المدعى فى وقت مناسب بعد تاريخ اخطارها بذلك فى ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ وانما تراخت الى أن توجه اليها المدعى بنفسه فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد أن تماثل للشفاء ، كما يساندە كثرة تردده على الطبيب المختص بالمصنع للعلاج من علته ومن أهمها فقد كعبه وكان يمنح نتيجة لذلك الكثير من الاجازات المرضية مع التوصية أكثر من مرة باسناد عمل يتناسب مع حالته الصحية ، وذلك على ما يبين من مطالعة

ملف خدمته الامر الذى تستخلص منه المحكمة أنه لم يقدم الدليل الكافى على أن المدعى كان متمارضا خلال فترة انقطاعه عن العمل بما يرجح ان انقطاعه عن العمل كان لعذر مقبول واذا تقدم المدعى فور انقطاعه عن العمل بالسبب المبرر للانقطاع وكان هذا السبب مستخلصا استخلاصا سائغا من الاوراق فقد انتفى القول بأن انقطاع المدعى عن العمل كان للاستقالة وبالتالى ترتفع القرينة التى رتبتها المادة ٨٠ المشار اليها على هذا الانقطاع . وينهار بذلك ركن السبب فى القرار المطعون فيه وبهذه المثابة يكون صدر بالمخالفة لحكم القانون ويتحقق بذلك ركن الخطأ فى طلب التعويض .

ومن حيث أنه عن الحكم بالتعويض وهو مثار الطعن فقد قام الحكم المطعون فيه على أسباب صحيحة فى القانون اذ توافرت أركان المسئولية الموجبة للتعويض فالخطأ ثابت على ما سلف بيانه والضرر محقق ويتمثل فى حرمان المدعى من عمله ومورد رزقه وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر قائمة هذا وعن مبلغ التعويض المقضى به والذى قدره الحكم المطعون فيه بمبلغ مائة جنيه مؤقتا فان المحكمة لا ترى وجها لتعديله لانه فى الواقع من الامر لا يمثل كل ما حاق بالمدعى من أضرار نتيجة لصدور القرار المطعون فيه ، بمراعاة ان المدعى وهو عامل خراط كان يشغل الدرجة السابعة ولم يبلغ الثلاثين من عمره وكان مصابا اصابة بالغة فى كعب قدمه اليمنى ، لا شك أنها ستقف عقبة فى سبيل الالتحاق بعمل آخر له مزايا العمل الذى فقده .

(طعن ٢٤٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٣/٧/٢٣) .

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

عدم تنفيذ الموظف امر النقل لمدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول — يكون ركن السبب فى قرار الفصل طبقا للمادة ١١٢ من قانون الموظفين — صحة هذا القرار .

ملخص الحـــــكم :

متى ثبت ان الموظف لم ينفذ الامر الصادر بنقله ولم يقم بتسلم عمـــله الجديد فى الجهة المنقول اليها ، واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فان هذه الوقائع تكون ركن السبب فى القـــــرار الصادر بفصله من الخدمة وما دام لهـــا اصـــل ثابت بالاوراق فان القرار المذكور المستند الى المـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والصادر ممن يملكه فى حدود اختصاصه اذا استخلص النتيجة التى انتهى اليها استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا أو قانونا يكون قد قام على سببه وجاء مطابقا للقانون .

(طعن ١٦٠٣ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/٢٧)

قاعـــدة رقـــم (١٧٣)

المبـــــدأ :

امتناع الموظف المنقول عن تسلم عمله الجديد فى الجهة المنقول اليها — استمراره على ذلك مدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول — يكون ركن السبب فى القرار الصادر بفصله من الخدمة .

ملخص الحكم :

متى ثبت أن الموظف لم ينفذ الامر الصادر بنقله — من القـــاهرة الى أسيوط — ولم يقم بتسلم عمله الجديد فى الجهـــة المنقـــول اليهـــا . واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فان هذه الوقائع تكون ركن السبب فى القـــرار الصادر بفصله من الخدمة ما دام لها أصل ثابت بالاوراق .

(طعن ١٦٠٦ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢٧)

قاعـدة رقـم (١٧٤)

المبـــدأ :

المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — تفسيرها — اذا استبان لجهة الادارة من تصرفات العامل والظروف المحيطة بانقطاعه عن العمــل وضوح نيته فى هجر الوظيفة كان لها أن تعتبر خدمته منتهية رغما عما يكون أبداه خلال فترة الانقطاع من أعذار غير مقبولة — الادعاءات الكاذبــة بالمرض التى تستهدف التحايل على تأجيل انتهاء الخدمة لا يسوغ الاصغاء اليها أو التحويل عليها .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يحكم واقعــة النزاع قــد نص فى المــادة ٨١ من النظــام المذكور على أن « يعتبر العامل مقدما استقالته . « اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاســـباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ». ومفـــاد هذه المـــادة ان خدمة العامل الخاضع لحكمها تنتهى بما يعتبر اســـتقالـــة ضمنية أو جزاء فى حكمها ابتغاء المصلحة العامة وما تتطلبه من ضرورة حسن سير العمل فى المرافق العامة بانتظام واضطراد وذلك اذا ما انقطع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متصلة بدون اذن سابق او أجازة مرخص له بها باعتبار ان هـــذه الانقطاع يقيم قرينة قانونية على ترك العمل للاستقالة وترتفع هذه القرينة اذا انتفى الافتراض القائم عليها بتقديم العامل خـــلال

الخمسة عشر يوما التالية — لا يعد ذلك — ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الادارة وفى هذه الحالة يجوز للرئيس أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .. واذ رتب المشرع على انقطاع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون اذن سابق انتهاء خدمته من تاريخ انقطاعه عن العمل بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء فى حكمها فان جهـــة الادارة اذا ما استبان لها من تصرفات العامل من الظـــروف والملابسات المحيطة بانقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متصلة وضوح نيته فى هجر الوظيفة فانه لا تثريب عليها ان هى أعملت فى شأنه حكم المادة المذكورة واعتبرت خدمته منتهية للانقطاع عن العمل رغما عما يكون قد أبداه خـــلال فترة انقطاعه هذه أو الخمسة عشر يوما التالية لها على السواء من أعـــذار غير مقبولة ذلك أن الواضح من الامر أن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول الا اتاحة أجل أوسع — له لابداء عذره — ينتهى بانقضـــاء الخمسة عشر يوما التالية للانقطاع وليس بعد ذلك — بحيث اذا تقـــدم بهذه الاسباب خلال الفترة السابقة بشقيها ورفضت دون ثمـــة انحراف بالسلطة ، اعتبرت خدمة العامل منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمـــل والقول بغير هذا من شأنه أن يصبح منطلقا للعبث ومدعاة للتلاعب اذ يتيـــح للعامل الخروج على نطاقه وعدم الخضوع لحكمه لمجرد المبادرة خلال فترة الانقطاع عن العمل بابداء أعذار غير مقبولة حتى ولو كانت مضللة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاء عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهـــو ما يتأبى مع منطق النص وحكمته .

ومن حيث انه لما كان الامر كذلك وكان الثابت على ما سلف بيـــانه أن المدعى نقل — بدون بدل من منطقة أسوان الطبية الى المجموعة الصحية بسندبيس بمحافظة القليوبية فى ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ وتراخى فى تنفيذ أمر النقل متعللا بشتى المعاذير حتى ١٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٤. ودأب منذ تاريخ تسلمه العمل الجديد فى هذا التاريخ على الانقطاع عن

العمل فترات طويلة وكان يدعى كذبا فى بداية كل انقطاع أنه مريض ويطلب احالته الى الكشف الطبى وليس ادل على كذبه هذا من انه كان فى كل مرة يتخلف عن المثول أمام القومسيون الطبى لتوقيع الكشف الطبى عليه وكان يتنقل ما بين بلدته ادفو وبين مقر عمله بسندبيس تهربا من الكشف الطبى فكان اذا ما طلب لتوقيع الكشف الطبى عليه امام القومسيون الطبى باسوان لا يذعن ويأوذ بالعودة الى سندبيس فاذا ما طلب اليه التوجه الى القومسيون الطبى بالقليوبية للكشف عليه تخلف وانقطع عن عمله ويسافر الى ادفو حيث يبلغ بمرضه ثانية وهكذا حتى بلغت فترات انقطاعه عن العمل بدون اذن من بداية سنة ١٩٦٥ الى ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ حوالى خمسة أشهر . اما عن الفترة من ٢٢ من اغسطس سنة ١٩٦٥ — الى تاريخ انتهاء خدمته فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ فلم يعمل خلالها الا اياما قليلة العدد هى تلك التى كان يقطع فيها اجازته يوما أو بعض يوم تهربا من المثول أمام القومسيون الطبى للكشف عليه ثم يعود الانقطاع مرة أخرى وهكذا الى ان سجل عليه القومسيون الطبى فى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ان حالته طبيعية وأوصى بعدم حساب مدة انقطاعه عن العمل الاخير منذ ١٨ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ بدعوى المرض اجازة مرضية . وحاصل ذلك أن نية المدعى كانت فى الواقع من الامر قد استقرت منذ نقله الى سندبيس على هجر وظيفته فتوالى انقطاعه عن العمل على النحو السالف بيانه متذرعا بالادعاء بالمرض وهى دعاوى ثبت كذبها وبطلانها على نحو لا يسوغ معها الاصغاء اليها أو التعويل عليها بأى حال كما أنه لم يؤد خلال فترات عمله بسندبيس عملا ما ، فقد أفصح طبيب أول المجموعة الصحية بسندبيس عن هذا مرارا ونوه فى كتابه المؤرخ فى ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ الى مدير عام المنطقة الطبية بالقليوبية بأن المدعى لا يقوم بأى عمل اطلاقا وانه مثل سيء للعاملين وطلب سرعة نقله حرصا على أخلاق العاملين الآخرين بالمجموعة حتى ولو أدى ذلك الى أن يقوم هو بعمله بصفة مستمرة . واذا كان الامر كذلك فان الادعاءات الكاذبة بالمرض التى كان يتقدم بها المدعى فى كل مرة ينقطع فيها عن العمل لم تكن فى الواقع من الامر الا بهدف التحايل على تأجيل انهاء خدمته للاستقالة آمادا طويلة يستحل فيها مرتبه والمزايا المالية الاخرى المقررة لوظيفته دون وجه حق .

ومن حيث انه لما كان الامر كما تقدم وكانت الجهة الادارية قد انتهت الى انهاء خدمة المدعى اعتبارا من ١٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٥ للانقطاع بعد ان عيتها الوسائل وأفهمته اكثر من مرة كان الامر يقتضى فيها انهاء خدمته للانقطاع فان القرار المطعون فيه يكون والامر كذلك قد صدر صحيحا مبرءا من العيوب بما لا وجه للنعى عليه .

(طعن ٢٤٧ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل عقب اجازة مرخص له بها — تعاقده على العمل بالجزائر — يعتبر انقطاعا عن العمل بغير عذر — عدم جدوى التعلل بالمرض ما دام لم يكن السبب الحقيقى فى انقطاعه عن العمل .

ملخص الحكم :

ان وقائع المنازعة كما أوردها المدعى فى صحيفة دعواه ، ولا خلاف بينه وبين جهة الادارة حولها تخلص فى أنه بعد أن انتهت أجازته الاعتيادية فى ٥ من أكتوبر سنة ١٩٦٩ لم يعد الى عمله وانما تعاقد فى ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٦٩ مع حكومة الجزائر على العمل بها واستلم عمله فعلا فى تاريخ تعاقده وأخطر جهة الادارة بتعاقده وباستلامه عمله بالجزائر كما تخلص وقائع المنازعة كذلك فى أن المدعى أبرق الى الجهة الادارية ببرقية وصلتها فى ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ ينبئها أنه مريض ، وفى ٢٧ من يناير سنة ١٩٧٠ وبعد أن كانت برقية المدعى بالابلاغ عن مرضه واخطاره بتعاقده على العمل بالجزائر واقراره باستلامة عملة بها وصلت الى جهة الادارة أصدرت قرارها بانهاء خدمته للانقطاع عن العمل دون عذر مقبول .

ومن حيث أن من المبادىء المستقرة ان اعارة العامل من الامور التى

ترخص جهة الادارة فى الموافقة عليهــا أو رفضــها بما لهــا من سلطة تقديرية وبالتالى فليس صحيحا ما ذهب اليه المــدعى من أنه كان يتعين على الجهة الادارية أن تتخذ اجراءات اعارته بعد أن أخطرها بتعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم يكون انقطاع المدعى عن عمله بسبب قيامه بالعمل بالجزائر الذى تم دون علم الجهــة الادارية وموافقتها هو انقطاع عن عمله دون عذر مقبول »

ومن حيث أن البرقية التى ارسلها المدعى للجهــة الادارية — والتى وصلتها فى ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ أى بعــد نحو ثمانية وثلاثين يوما من انقطاعه عن العمل بعد انتهاء اجازته وبعــد نحو تسعة وعشرين يوما من تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عملة بها والتى يبلغ فيها عن مرضه تكون — فى ظل هذه الوقائع — غير ذات موضوع ، ذلك أن المرض وعلى فرض ثبوته — لم يكن هو السبب فى انقطاع المــدعى عن العودة الى عمله بعد انتهاء اجازته وانما كان السبب الحقيقى هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم فليس هنـــاك جدوى من مناقشة كل ما يدور حول ابلاغ المدعى عن مرضه كعذر للانقطاع عن العودة الى عملة وهــل أبدى فى الميعاد أم لم يبد ، وهــل العبرة بكون العذر معلوما وقائما قبل صدور قرار انهاء الخدمة أم يتعين أن يكون ابداء العذر فى الميعاد .. الخ ما يثار حــول هذا الموضوع طالما أن المرض سواء كان قائما أم كان عذرا منتحلا لتبرير الانقطاع لم يكن هو السبب الحقيقى للانقطاع وانما كان السبب الحقيقى لانقطاع المدعى هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها فعلا وبالتالى فانه لا يكــون هناك ثمة محــل لمــا ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن نية الاستقالة المستفادة من انقطاع العامل عن عمله خمسة عشر يوما دون عذر تنتفى بمبادرته فور انقطاعه الى اتخاذ موقف ينفى به أنه قصــد بانقطاعه الاســتقالة من عمله كأن يبدى عذرا لهذا الانقطاع حتى لو تبين فيما بعــد أن هذا العذر كان غير صحيح متى كان الثابت على نحو ما تقدم أن المرض الذى ادعاه المدعى لم يكن هو السبب الحقيقى لانقطاعه عن العمل بعد انتهاء اجازته وانما كان السبب الحقيقى هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه العمل بها فعلا دون علم الجهة الادارية وموافقتها وأن المرض لم يكن الا ذريعــة

تذرع بها المدعى لاخفاء السبب الحقيقى لانقطاعه وهو سبب لا ينفى نيـــة الاستقالة بل يؤكدها .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقـــدم يكون القرار المطعون فيه وقـــد قضى بانهاء خدمة المدعى لانقطاعه عن عمله بعد انتهاء أجازته المرخص له بها فى سبتمبر ســـنة ١٩٦٩ أكثر من خمسة عشر يوما دون عـــذر مقبول وقد قام على سبب صحيح ولا وجه للنعى عليه .

(طعن ٥١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٧٦)

المبـــدأ :

المادتان ١١٠ و ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ المقابلتان للمادتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبـــار الموظف مستقيلا اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية عذرا مقبولا لانقطاعه — اعتبار هذا الانقطاع مجرد طلب استقالة ضمنية يخضع لسلطة الادارة التقديرية فى قبوله ورفضه — اساس ذلك أن خدمة الموظف لا تنتهى الا بالقرار الصـــادر بقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط ، ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصـــل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق

بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضــد الموظف » وتنص المــادة ١١٢ من القانون المذكور على أن « يعتبر الموظف مستقيلا فى الحالتين الآتيتين :

١ — اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له فيها ، ما لم يتــدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول ، وفى هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه مدة الانقطاع .

٢ — ....

وفى الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » .

وظاهر من هذين النصين — وهما المقابلان لنص المادتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — أن الموظف يعتبر مستقيلا اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول ، وان خدمة الموظف لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومرد ذلك الى أن الجهة الادارية تترخص فى قبول الاستقالة (الصريحة أو الحكمية) وفقا لمــا تراه محققا للصالح العام — والقول بغير هذا يؤدى الى أنه يكفى أن ينقطع الموظف عن عمله مدة معينة لكى تنتهى علاقته بالدولة بارادته هو ، الا اذا تداركت الجهة الادارية الامر واتخذت ضده الاجراءات التاديبية المقررة — وهــذا يتعارض مع صريح نص الفقرة الثانية من المادة ١١٠ آنفة الذكر ويعطــل حكمها وهى التى تنص على أنه « يجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمــل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضــد الموظف » — وقد سبق للجمعية العمومية ان رأت بجلستها المنعقدة فى ٩ من مايو سنة ١٩٦١ (ملف رقم ٨٦ — ٢/٦٠) أن الموظف الذى « تغيب دون اذن مدة تزيد على شهر ، وهى المدة التى تعتبر بعدها خدمة الموظف أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ الانقطاع عن

العمل : الا انه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقيلا وفقا لنص المادتين ١١٢ ، ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكمية ومن ثم فلا يعتبر قرار اعادته الى عمله متضمنا تعيينا جديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

ولما كانت جامعة القاهرة لم تصدر قرارا بقبول استقالة السيدين الدكتورين المعروضة حالتهما ، او بانهاء خدمتهما باعتبارهما مستقيلين على الرغم من تراخيهما الذى استطال فى العودة ، بل أصدر المجلس الاعلى للجامعات قرارا فى ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ بالتجاوز عن مدة انقطاعهما عن العمل من اعتبار هذه المدة أجازة بدون مرتب — فانها تكون بهذا قد رفضت استقالتهما اعمالا لسلطتها التقديرية فى ذلك حسبما رأته محققا للصالح العام المتمثل فى مصلحة العمل بمرفق التعليم التى هى قوامة عليه .

ومهما يكن من أمر فان جهة الادارة تملك دائما بالتطبيق لاحكام القانون ان تنهى خدمة العامل بسبب انقطاعه عن العمل بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية بغير عذر مقبول أو أن تبقيه فى الخدمة متى شاءت اعمالا لسلطتها التقديرية فى هذا الشأن حسبما تراه محققا للمصلحة العامة .

لذلك انتهى الرأى الى أن ما قرره المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة فى ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ من التجاوز عن مدة انقطاع كل من الدكتورين المذكورين مع اعتبار هذه المدة أجازة بدون مرتب لا تثريب على الادارة فيه من الناحية القانونية .

(فتوى ٦٨٩ فى ١٩٦٦/٦/٢٨) .

قاعدة رقم (١٧٧)

المبدأ :

وجوب انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع عن العمل بغير اذن — ميعاده — الادارة ملزمة بالا تجريه قبل فوات مدة الانقطاع التى استلزم القانون فواتها قبل اجرائه ، اما بالنسبة للفترة التالية فان الميعاد يعد ميعادا تنظيميا لا يترتب على تجاوزه البطلان .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة (٧٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الخاص بنظـام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمســة عشر يوما التالية مايثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هــذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح له بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنه ، وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة .

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الاولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية » .

ويتضح من نص هذه المادة انها تميز بين الانقطاع بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية والانقطاع بغير اذن أكثر من عشرين يوما غير متصلة وأوجبت على العامل فى الحالة الاولى أن يقدم عذرا تقبله جهة الادارة خلال الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ، أما اذا لم يقدم العامل اسبابا

تبرر انقطاعه او قدم هذه الاسباب ورفضتها جهة الادارة اعتبرت خدمتـــه منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ، اما الحالة الثانية فان خدمة العامـــل تنتهى من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة ولا يجوز انهاء خدمة العامل فى الحالتين المذكورتين اذا اتخذت ضده الادارة اجراءات تأديبية ».

وقرار انهاء الخدمة ان صدر يقوم بصريح النص على اساس أن الانقطاع عن العمل المـــدة التى يحددها القانون يعد قرينة على الاستقالة وهى استقالة ضمنية أو حكمية ينبغى أن تتساوى فى الحـكم وفى الحدود التى يقررها المشرع مع الاستقالة الصريحة الا أنها تتميز عنها بأن المشرع خير الادارة بين أن تعتبر خدمة العامل منتهية أو أن تتخذ ضـــده الاجراءات التأديبية وذلك يعنى على وجه اللزوم انه اذا لم تسلك الادارة ســــبيل المساءلة التأديبية وجب عليها ان توافرت شروط المـــادة ٧٣ انهاء خدمة العامل اعتبارا من تاريخ انقطاعه فى حالة الانقطاع المتصل أو اعتبارا من تاريخ اكماله المدة فى حالة الانقطاع المتقطع ».

ولما كان قرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ بشـــأن لائحـــة القومسيونات الطبية قد خول اللجان الطبية اختصاص الكشف الطبى على العاملين بالدولة ومنحها الاجازات المرضية ، فان قرارها الصادر فى شـــأن الحالة المرضية للعامل المنقطع يكون من شأنه التنصل فى عذر المرض المتقدم منه لتبرير انقطاعه فاذا ما قررت أنه غير مريض يكون قـــد تكشف أن المرض لم يكن ســـوى ذريعة تذرع بها العـــامل لاخفـــاء الســـبب الحقيقى لانقطاعـــــه ؛

واذا كان الاصل ان انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع يعـــد اجراءا جوهريا لا يصح قرار انهاء الخدمة بدونه ، فانه يجب التفرقة بصدد ميعاده بين فترة الانقطاع السابقة على اجرائه والفترة اللاحقة عليها ، فالادارة ملزمة بألا تجريه قبل فوات مدة الانقطاع التى اســـتلزم النص فواتها قبل اجرائه ، أما بالنسبة للفترة التالية فان الميعاد يعد ميعـــادا تنظيميا لا يترتب على تجاوزه البطلان باعتبار أن قيد الميعاد فى هذه الحالة موجه الى الادارة رعاية لجانب العامل ، وعليه فان تراخى الادارة فى

اتخاذ اجراءات الانذار لا يجوز أن يؤثر عليه الأمر الذى يوجب ترك فترة بين الانذار وقرار الفصل تساوى الفترة المحددة بالنص اذا ما تراخت الادارة فى الانذار — بمعنى أن تتربص حتى يستمر العامل فى انقطاعه فترة تساوى خمسة أيـام متصلة فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد انذاره ان شـاء عـ

من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد انذاره ان شـاء عـاد
الى عمله أو استمر على انقطاعه فتنهى الادارة خدمته .

وبنـاء على ذلك فانه لمـا كان العامل.......... قد دأب على الانقطاع عن عمله بدعوى المرض الذى لم يثبت صحته بقرار من الجهة المختصة فان فترات غيابه تعد انقطاعا بدون اذن يسرى فى شأنها جميعـا نص المـادة (٧٣) ، غير انه لمـا كانت الادارة لم تنذر خلال عام ١٩٧٢ الذى انقطع فيه انقطاعا غير متصل فانها لا تملك الآن اجراء هـذا الانذار اذ يشترط وفقا لنص المـادة المذكورة أن تكتمل مدة العشرين يوما غير المتصلة فى عام واحد .

أما العـامل .... الذى انقطع عن العمـل اعتبـارا من ١٩٧٢/٦/٢١ ولم يتمكن القومسيون من توقيع الكشف الطبى عليه لعدم تواجده بمنزله وقامت الادارة بانذاره فى ١٩٧٢/٩/١٠ واستمر منقطعا حتى الآن فان الفقرة الأولى من المـادة (٧٣) تنطبق فى شأنه ويجب انهاء خدمته من تاريخ انقطاعه .

ولا يجب تطبيق نص المـادة (٧٣) المشار اليها أن يقدم العامل عذره المرفوض قبل الانقطاع طالمـا ان المسـتفاد من تصرفـاته ومن الظـروف والملابسات المحيطة بانقطاعه عن عمله المدة المحددة فى النص وضوح نية هجر الوظيفة لأن المشرع لم يسـتهدف من النص على أن يقدم العـامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول خلال الخمسة عشر يوما التاليـة الا اتاحة أجل أوسع له لابداء عذره ينتهى بانقضاء الخمسة عشر يومـا التالية للانقطاع وليس بعد ذلك . وعليه فاذا تقدم بعذره قبل الانقطاع أو خلاله ورفض من جانب الادارة وجب اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بغير هـذا من شأنه أن يتيح للعامل الخروج

على نطاق النص وعدم الخضوع لحكمه لمجرد المبادرة قبل الانقطاع وخلاله بابداء اعذار غير مقبولة ولو كانت مضللة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاء عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهو ما يتنافى مع منطق النص والحكمة منه .

ومن حيث أن حالات الانقطاع تختلف عن بعضها من ناحية ظروف كل حالة وملابساتها اختلافا يتعذر معه ادراجها وجمعها فى حالات محددة جامدة فانه من غير الملائم اصدار منشور يتناول كيفية تطبيق حكم المادة (٧٣) سالفة الذكر وهذا لا يمنع بطبيعة الحال نشر ما تضمنته هذه الفتوى من مبادىء عامة حتى يكون العاملون على بينة من أمرهم .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ما يأتى :

أولا — أن حكم المادة (٧٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينطبق على العامل المنقطع عن العمل الذى أبدى عذر المرض قبل انقطاعه أو خلاله وتبين عدم صحة عذره بقرار من الجهة الطبية المختصة أو نتيجة لتهربه أو امتناعه عن عرض نفسه عليها سواء قدم عذره قبل انذاره أو بعده .

ثانيا — انه يجب على الادارة الا تجرى الانذار الا بعد مرور فترة الانقطاع ومدتها خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل .

ثالثا — ان انذار العامل بالفصل فى حالات الانقطاع يجوز أن يتم بعد الميعاد المحدد بالمادة ٧٣ والمشار اليه فى البند ثانيا باعتباره ميعادا تنظيميا غير انه يجب على الإدارة أن تمنح العامل مهلة قبل فصله توازى المهلة المستفادة من النص وهى خمسة أيام انقطاع فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام انقطاع فى حالة الانقطاع غير المتصل .

رابعا — عدم ملاءمة اصدار منشور بكيفية تطبيق نص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على العاملين بالوزارة والنظر فى كل حالة انقطاع على حدة فى ضوء ظروفها وملابساتها .

(فتوى ٤٠٥ فى ١٩٧٧/٦/٣)

قاعـــدة رقـــم (١٧٨)

المبـــــــدأ :

الاستقالة الضمنية — المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم٥٨لسنة ١٩٧١ — يجب أن يتم انذار العامل كتابة وان يتم بعد مدة معينة من الانقطاع المتصل أو غير المتصل — اذا لم تراع مدد ارسال الانذار فى الميعاد فانه لا ينتج اثره القانونى ولا يعتد به — طرق اتمام الانذار — متى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لتوجيه الانذار للعامل فانها تكــون قد قامت بما أوجبه القانون عليها ويعتبر قرينه على وصول الانذار للعامل وعلمه به طبقا للمجرى العادى للامور — يجوز للعامل تقديم الدليل على انتفاء هذه القرينة بأن يثبت ان جهة الادارة لم توجه اليه الانذار كتابة او انهاء وجهته ولكنه لم يصل الى علمه .

ملخص الحـــــكم :

أن المـــادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظلة انذار المطعون ضده وانهاء خدمته ، تنص على أن يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول ، وفى هذه الحالة ....

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هـــذه الحالة من اليـــوم التالى لاكتمال هـــذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعـــد انقطاعه لمدة خمســـة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانيـــة .

٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة أجنبية بغير ترخيص ....) .

ومن حيث ان المستفاد من النص المتقدم أن كل ما اشترطه القانون فى الانذار لكى ينتج أثره فى انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكمية ، أن يتم بالكتابة ، وأن يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هى خمسة أيام فى حالة الانقطـاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطـاع غير المتصل ، ولذا يصح توجيه الانذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الانذار ، كما يصح توجيهه اليه على يد محضر ، أو بطريق البرق أو بطريق البريد عاديا أو مستعجلا أو مسجلا سواء كان مصحوبا بعلم وصول أو بدونه على العنوان الثابت بملف خدمته أو بأوراق الجهة الادارية ، ومتى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لتوجيهها للعامل ، فانها تكون قد قامت بما أوجبه القانون عليها فى هـذا الشأن ويعتبر ذلك قرينة على وصول الانذار للعامل وعلمه به طبقـا للمجرى العادى للامور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هـذه القرينة باثبـات أن جهة الادارة لم توجه اليه الانذار كتابة .

(طعنى ٩٣٥ لسنة ٢٦ ق ، ٥٤٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٢٨)

قاعـدة رقـم (١٧٩)

المبـــدأ :

مفاد نص المـادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ان كل ما اشترطه القانون فى الانذار لكى ينتج أثره فى انتهاء الخدمة للاستقالة الحكمية أن يتم كتابة بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هى خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل — يجوز توجيه الانذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الانذار كما يصح توجيهه اليـه على يد محضر أو بطريق البرق أو البريد العادى أو المستعجل أو مسجلا بعلم الوصـول أو بدونه — متى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لقيامها بتوجيه الانذار للعامل فانها تكون قد اوفت بالتزامهـا القانونى ويعتبر قرينة على وصول الانذار للعامل وعلمه به طبقـا للمجرى العادى للامور — على العامل ان يقـدم الدليل على انتفاء هـذه القرينة باثبات ان جهة الادارة لم توجه اليه الانذار الكتابى بعد المدة المحددة فى القانون أو انها وجهته اليه ولكنه لم يصل اليه .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظله انذار المطعون ضده وانهاء خدمته ، تنص على أن (يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ ـــ اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب أجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبـــول ـــ وفى هـــذه الحالة ..

٢ ـــ اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هـــذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هـــذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمســـة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانيـــة .

٣ ـــ اذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص ....) .

ومن حيث ان المستفاد من النص المتقدم ان كل ما اشترطه القانون فى الانذار لكى ينتج أثره فى انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكمية ، هو ان يتم كتابة ، وان يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هى خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح قانونا توجيـــه الانذار للعامل لشخصه مباشرة والحصـــول على توقيعه بالاستلام على السركى او على صورة الانذار كما يصح توجيهه اليه على يد محضر ، أو بطريق البرق أو البريد سواء كان البريد عاديا أو مستعجلا أو مسجلا مصحوبا بعلم الوصول أو يدونه على العنوان الثابت بملف خدمته أو بأوراق الجهة الادارية ، ومتى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لقيامها بتوجيه الانذار للعامل فانها تكون قد قامت بالتزامها القانونى فى هـــذا الشأن ، ويعتبر ذلك قرينة على وصول الانذار للعامل وعلمه به طبقـــا للمجرى العادى للامور ، ما لم يقـــدم العامل دليلا على انتفاء هـــذه القرينة باثبات أن جهة الادارة لم توجه اليه الانذار الكتابى بعد المدة المحددة فى القانون أو انها وجهته اليه ولكنه لم يصل اليه .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان الجهـة الادارية انذرت المطعون ضده ببرقية وقدمت صورة البرقية التى تحمل خاتم مكتب البريد فى ١٩٧٧/٤/٢١ ، كما انذرته بخطـاب مسجل بعلم الوصـول بتاريخ ١٩٧٧/٥/١١ ولم يقدم المطعون ضده اى دليل ينقض ذلك كما لم يقـدم اى دليل على عدم وصول الانذار اليه لنفى القرينة المستفادة من توجيه الانذار اليه مثل ارتداده الى الجهة الادارية أو فقده من هيئة البريد ، فان الحكم المطعون فيه وقد حمل الجهة الادارية عبء اثبات وصول الانذار الى المطعون ضده يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك الحكم بالغائه .

(طعن ٩٨٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٠)

قاعـدة رقـم (١٨٠)

المبـــدأ :

المـادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ المستفاد من نص المـادة ٧٣ ما يلى : أولا : عن قرينة الاستقالة الضمنية مقررة لصالح جهة الادارة التى يتبعها العامل ان شاءت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم توافر شروط أعمالها ، ثانيا : ان الاستقالة الضمنية شانها شان الاستقالة الصريحة تقـوم على ارادة العامل فى هجر الوظيفة وزهده لها وعدم حرصه عليها وتستفاد هـذه الارادة من الانقطاع المدد التى حددها المشرع ، ثالثا : اشترط المشرع لانهـاء خدمة العامل بما يعتبر استقالـة ضمنية انقطاعه المدد التى حددها النص وان تقـوم جهة الادارة بانذاره كتابة ، رابعا : أن هـذه القرينة المقررة لصالح الادارة يتعين تفسيرها فى نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والقيود التى تطلبها المشرع لصـحة اعمالها نتيجة ذلك : انذار العامل قبل انقضاء المدد التى حددها القانون لا يعتد به — التحقيق الذى يجرى مع العـامل لا يعتبر انذارا كتابيا فى مفهوم المـادة ٧٣ المشار اليه .

ملخص الحـكم :

انه وفقا لحكم المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انه اذا انقطع العامل عن عمله اكثر من عشرة ايام متتالية أو اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى

السنة تعتبر خدمته منتهيةمن اليوم التالى لاكتمال هذه المدة وفى كلا الحالتين يتعين انذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية ،

وحيث أن المستفاد من هـــذا النص ما يلى :

أولا : جاء المشرع بقرينة قانونية ضمنية مستفادة من انقطاع العامل عن عمله مقررة لصالح جهة الادارة التى يتبعها العامل ان شاءت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم توافر شروط اعمالها ،

ثانيا : ان الاستقالة الضمنية هذه شأنها شأن الاستقالة الصريحـــة تقوم على ارادة العامل فى هجر وظيفته والزهد فيها وتستفاد هـــذه الارادة من الانقطاع المدد التى حددها المشرع وزهده فى الوظيفة وعدم حرصه عليها ويتمثل ذلك فى عدم الحضور نهائيا فلا يكفى حضوره ثم انصرافـــه دون التوقيع فى كشوف الانصراف .

ثالثا : اشترط المشرع لانهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة ضمنيـــة انقطاعه عن العمل عشرة ايام متتالية أو عشرين يوما غير متصلة وان تقوم جهة الادارة التابع لها بانذاره كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية والعلة من هـــذا الاجراء منح العامل فرصة الاختيار بين الانتظام فى العمل وعدم التغيب الا بأذن وتبصيره بأن جهـــة الادارة سوف تعمل فى حقه أثر القرينة القانونيـــة المستفادة من الانقطـــــاع .

رابعا : ان هـــذه القرينة المقررة لصالح الادارة يتعين تفسيرها فى نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والقيود التى تطلبها المشرع لصحـــة اعمـــالها .

ومن حيث ان انذار العامل كتابة على النحو الذى أورده المشرع يعتبر اجراء جوهريا لا يجوز اغفاله فاذا كان سابقا على المواعيد المنصوص عليها فلا يعد انذار فى خصوص هـــذا الطعن كما أن التحقيق الذى أجرى مع العامل لا يعتبر انذارا كتابيا للعامل ولا يقوم مقامه انما هو بمثابة تنبيه له يقتضيه حسن سير العمل .

ومن حيث انه متى كان الانذار الذى وجه الى العامل ثابت به انه انقطع عن العمل ثمانية أيام فان هذا الانذار يقع مفتقدا لاحد أشكاله الجوهرية التى يترتب على اغفالها البطلان بالنظر الى ما ينطوى عليه هذا الاجراء من ضمانة اساسية تتمثل فى احاطة العامل بما يراد حيالة وتمكينا له من ابداء عذره قبل اتخاذ الاجراءات لانهاء خدمته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فان قرار انهاء خدمة المطعون ضده رقم ١٨٣ لسنة ١٩٧٤ الصادر فى ١٩٧٤/١١/١٠ يكون غير مستوف الشروط المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون رقم٥٨لسنة١٩٧١لصدوره غير مسبق بانذار قانونى على الوجه السالف ذكره ومن ثم يكون الحكم المطعون عليه قد استخلص النتيجة التى انتهى اليها استخلاصا سائغا من الواقع القانونى ويكون الطعن عليه غير قائم على أساس سليم متعين الحكم برفضه .

(طعن ٥٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/١٤)

قاعدة رقم (١٨١)

المبدأ :

الفقرة الأولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — انذار العامل بعد مرور خمسة أيام على انقطاعه — غياب العامل أكثر من عشرة أيام متتالية من تاريخ الانقطاع عودة العامل للعمل وقيام جهة الادارة بتسليمه العمل وتوقيعه فى دفاتر الحضور والغياب يعتبر عدولا من الادارة عن أعمال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ ويمتنع معه القول باستقالته .

ملخص الحكم :

انه اذا كان ذلك وكان الثابت من الأوراق ان الطاعن قد تغيب أكثر من عشرة أيام متتالية تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ وانه قد تم انذاره بعد مرور خمسة أيام على غيابه فى ٢٣ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر الذى يتعين معه تطبيق أحكام الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ لم يقم باثبات عذر عن غيابه هذا تقبله الادارة

وذلك بعدم تمكينه جهة الادارة بالكشف الطبى عليــه اثناء مرضه سواء امام مفتش الصحة — او المجلس الطبى العسكرى أو القومسيون الطبى الا انه رغم ذلك فقد قامت الادارة بتسليمه العمــل على ما هو ثابت من الاطلاع على دفتر الحضور والانصراف المرفق بالاوراق — ومن الوقائع التى عددها الطاعن فى تقرير الطعن واكدت الاوراق صدقها مما يعتبر معه عدولا من الادارة عن اعمال الفقرة الأولى من المــادة ٧٣ المشار اليها عاليه — ويمتنع معه القول باستقالته .

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٦)

قاعـــدة رقــم (١٨٢)

المبـــــــدأ :

الفقرة الثانية من المــادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لســنة ١٩٧١ — انقطاع العامل اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة — انذاره بعد شهرين من تاريخ الانقطاع — اذا عاد العامل واستلم العمل بعد ستة أيام من تاريخ انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التالية للانذار فلا مجال لإعمال الفقرة ب من المــادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لســنة ١٩٧١ — انهاء خدمة العامل بالتطبيق للفقرة ب مخالفا للقانون .

ملخص الحـــــكم :

انه وان كان العامل المذكور وفقا لمــا هو ثابت من الأوراق قد انقطع عن عمله أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ الأمر الذى كان يتعين معه اعمال الفقرة الثانية من المــادة ٧٣ المشار اليها واعتباره مقدما استقالته الا ان الادارة لم تقم حيالة بما يفرضه القانون من ضرورة انذاره بعد عشرة أيام من انقطاعه اذ لم تقم بانذاره الا فى ١٨ من ابريل سنة ١٩٧٨ أى بعد شهرين من بدء انقطاعه فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ اذ ارسلت صورة من كتابها رقم ١٠٨٢/٧٨/٥ الى رئيس المجلس الطبى العسكرى العام الى الطاعن وانذرته فيهــا باعمال حكم المــادة ٧٣ من القــانون رقم ٥٨ لســنة ١٩٧١ (مســـــتند رقم ٦ من

حافظة الطاعن) واذ عاد الى عمله فى ٢٤ من ابريل سنة ١٩٧٨ — اى بعد ستة ايام من انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التالية للانذار حتى فصل فى ١٩ من يوليو ١٩٧٨ فانه لا مجال لاعمال حكم الفقرة ب من المادة ٧٣ على حالته ويكون القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ بانهاء خدمته قد قام على غير أساس سليم من القانون ويكون حكم محكمة القضاء الادارى اذ أخذ بغير ذلك قد جانب الصواب متعينا الحكم بالغائه وبالغاء القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدا :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى حل محله نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل عن العمل المدة المنصوص عليها قانونا — هذه القرينة مقررة لصالح الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فإن شاءت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها — انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهذه القرينة لا يترتب حتما وبقوة القانون لمجرد توفر شروط اعمالها وانما يلزم لذلك ان تصدر الجهة الادارية التى يتبعها الموظف قرارا اداريا يرتب هذا الاثر — اذا لم تصدر جهة الادارة هذا القرار واختارت الابقاء على رابطة التوظف بينها وبين العامل المنقطع ومحاكمته تاديبيا فانه لا يحول دون استمرار هذه الرابطة ان يتراخى اتخاذ الاجراءات التاديبية الى ما بعد انقضاء مدة الشهر التالى للانقطاع — أساس ذلك : هذا الميعاد لا يعدو ان يكون ميعادا تنظيميا غير ذى أثر على المسئولية التاديبية ولم يرتب القانون على تجاوزه اى جزاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى فى ظل العمل بنص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى

حل محلة نص المـادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ على أن قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل عن العمل المدد المنصوص عليها قانونا مقررة لصالح الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فان شاءت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها ولم تعمل بها ومؤدى ذلك ان انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهـذه القرينة لا يترتب حتما وبقوة القانون لمجرد توافر شروط اعمالها وانما يلزم لذلك أن تصـدر الجهة الادارية التى يتبعها الموظف قرارا اداريا بترتيب هـذا الأمر . وانه اذا لم تصـدر الجهة الادارية قرارا بذلك واختارت الابقاء على رابطة التوظف بينها وبين العامل المنقطع ومحاكمته تأديبيا عن هـذا الانقطاع فانه لا يحـول دون استمرار هـذه الرابطة أن يتراخى اتخاذ الاجراءات التأديبية ضد الموظف الى ما بعد انقضاء مدة الشـهر المنصـوص عليها فى الفقرة الأخيرة من المـادة سالفة الذكر التى تقضى بانه لا يجوز اعتبـار العامل مستقيلا فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضـده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل ذلك ان هـذا الميعاد لا يعدو أن يكون ميعادا تنظيميا غير ذى اثر على المسـئولية التأديبية ، اذ لم يرتب القانون على تجاوز هـذا الميعاد ثمة جزاء ، كما ان القول بغير ذلك من شأنه ان يرتب نتيجة شاذة لا تتفق مع منطق القانون فى شىء ، وهى تغل يد السلطة التاديبية عن مساءلة العامل الذى ينقطع عن عمله بغير اذن أو عذر لمجرد التراخى فى اتخاذ الاجراءات التأديبية خلال شـهر من تاريخ انقطاعه عن العمل مهما بلغ من تماديه فى الانقطـاع .

(طعن ١٣٢٦ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣)

تعليـــق :

حكمت المحكمة الادارية العليا (الدائرة المستحدثة بالقانون رقم ١٣٦ لسـنة ١٩٨٤) فى الطلب رقم ٢ فى الطعن رقم ٣٩٥ لسـنة ٢٧ ق بجلسة ١٩٨٦/٣/٢ باعتبار العامل المنقطع عن عمله المدد المنصوص عليهـا فى المـادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ مقدما استقالته اذا لم تكن الاجراءات التاديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل وقررت اعادة الطعن الى الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه .

قاعــدة رقــم (١٨٤)

المبــــدأ :

مستخدم — استقالته ضمنيا بالتغيب عن العمل دون اذن مدة تزيد على شهر ترتد بأثر رجعى الى تاريخ الانقطاع عن العمل — أداة فصم الرابطة الوظيفية بين المستخدم والدولة فى هذه الحالة — ليست هى مجرد الانقطــاع عن العمل بل يلزم اصدار قرار ادارى باعتباره مستقيلا .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت ان السيد / .... قد انقطع عن عمله اعتبارا من ١٠ من نوفمبر ســـنة ١٩٥٨ حتى قبض عليــه فى ١٢ من ديســمبر ســنة ١٩٥٨ أى أنه تغيب دون اذن مدة تزيد على شــهر وهى المدة التى تعتبر بعدها خدمة الموظف أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ الانقطاع عن العمل الا أنه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقيلا من وظيفته وفقا لنص المادتين ١١٢ و ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ فلا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكمية ، ومن ثم فلا يعتبر قــرار اعادته الى عمله متضمنا تعيينا جــديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

(فتوى ٤٨٢ فى ١٩٦١/٦/٢٩)

قاعــدة رقــم (١٨٥)

المبــــدأ :

انهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل — يعتبر صورة من صــور الاستقالة — مقتضى ذلك سريان أحكام تخفيض المعاش أو المكافأة المقررة بالنسبة الى الاستقالة فى هــذه الحالة .

ملخص الفتــوى :

تنص المــادة ٢٣ من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لســنة ١٩٦٣ على أن « يخفض المعاش فى حالة الاستقالة بنسبة تختلف

تبعا للسن وفقا للجدول رقم ٢ المرافق ..... » كما تنص المادة ٢٥ على انه « اذا أنهت خدمة المنتفع ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذى يعطيه الحق فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون استحق مكافأة تحسب على اساس ..... على أنه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقا للنسب الآتية ..... » .

ويبين من هذين النصين أن قانون التأمين والمعاشات أشار الى الاستقالة كسبب من أسباب ترك الخدمة — ألا انه لم يبين ماهية هذه الاستقالة او ضوابطها أو الشكل الذى يجب أن تفرغ فيه . ومن ثم فانه يتعين الرجوع الى نظام الخدمة الذى يخضع له العامل للوقوف على المعنى المراد من اصطلاح « الاستقالة » الواردة فى القانون المذكور .

ومن حيث أن المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على ان « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية ..... (٤) الاستقالة ..... (٧) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة أيام متصلة ..... » .

وقد ردد نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذات النص فى المادة ٦٤ منه .

ويتضح من ذلك أن خدمة العامل قد تنتهى بالاستقالة أى بإبداء الرغبة فى ترك العمل . والاستقالة قد تكون صريحة بأن يقدم العامل طلبا كتابيا بها ، وقد تكون ضمنية بأن ينقطع عن عمله دون سبب مشروع المدة التى حددها النص . ولا يعدو الانقطاع عن العمل أن يكون صورة من صور الاستقالة لا يختلف عن الاستقالة الصريحة الا فى عدم تقديم طلب كتابى بها .

ويعزز هذا النظر ما قضت به المادة ٧٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ من اعتبار العامل « مقدما استقالته » اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية أو اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة .

فالمشرع فى هذا القانون تعرض الى تكييف الانقطاع عن العمل واعطاه وصفه الصحيح فاعتبره بمثابة استقالة ، وأذا كان نظام العاملين بالقطاع العام قد خلا من هذا التكييف فان ذلك لا يعنى رغبة الشارع فى المغايرة فى الاحكام ، بل لا تعدو المسألة ان تكون مجرد اختلاف فى الصياغة سيما اذا روعى أن المشرع استهدف بقدر الامكان توحيد الاحكام التى يخضع لها العاملون فى الحكومة وفى القطاع العام ولذا اشارت المادة ٧٣ سالفة الذكر ولاول مرة الى الانقطاع عن العمل لاكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة لورود النص على ذلك فى نظام العاملين بالقطاع العام .»

ومن حيث انه متى كان ما تقدم ، فمن ثم فان أحكام تخفيض المعاش أو المكافأة تسرى فى حالة انهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بسبب الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع سواء كان الانقطاع لمدة تجاوز عشرة أيام متصلة أم كان لمدة تزيد على عشرين يوما غير متصلة فى السنة الواحدة . والقول بغير ذلك يؤدى الى نتيجة شاذة لا يتصور أن يكون المشرع قد قصد اليها اذ يستطيع العامل الذى يرغب فى ترك الخدمة أن ينقطع عن عمله المدة التى حددها النص بدلا من تقديم طلب كتابى بالاستقالة وبهذا يتفادى تخفيض معاشه أو مكافأته .

ومن حيث انه مما يعزز الاخذ بالنظر المتقدم بالاضافة الى ما سبق أن الحكمة من تخفيض المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة قد تكون راجعة الى رغبة المشرع فى الحيلولة بين العاملين وبين ترك الخدمة العامة ، وقد يكون القصد منها تغطية ما عساه يترتب عليها من اخلال بالنظام الاكتوارى الذى يقوم عليه حساب المعاشات والمكافآت وذلك بتخفيض حقوق المنتفعين المنسحبين اختيارا كفالة لحقوق الباقين — وقد يكون القصد الى اعتبار التخفيض بمثابة عقوبة مالية فى حالة ترك الخدمة بالاستقالة ، وهذه الحكمة بمعانيها المذكورة كما تتحقق فى حالة الاستقالة الصريحة المكتوبة تتحقق بالاستقالة الفعلية بالانقطاع عن العمل وتركه اختيارا ومن ثم قارب المشرع بين هاتين الاستقالتين فى قانون العاملين المدنيين بالدولة ومن قبله فى قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ولا وجه

لتمييز الخاضعين لنظام العاملين بالقطاع العام على العاملين بالقانون المذكور بصدد تطبيق ذات النص الوارد فى قانون المعاشات فى شأنهم .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى سريان أحكام تخفيض المعاش أو المكافأة عند انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بسبب الانقطاع عن العمل .

(فتوى ١٠٠٥ فى ١٩٧١/١١/٤)

قاعـــدة رقـــم (١٨٦)

المبـــــدأ :

التحاق العامل بخدمة جهة أجنبية بدون ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية لا يؤدى بذاته الى انهاء خدمته بقوة القانون من الجهة التابع لها بل يلزم أن يصدر بذلك قرار من تلك الجهة ــ للجهة الادارية أن توافق على منح العامل فى هـــذه الحالة اجازة خاصـــة بدون مرتب اذا طلب ذلك ولم تر الجهة مانعا من الموافقة وفى هـــذه الحالة تزول المخالفة التى كان يمكن مساءلة العامل عنهـــا فى حالة عدم موافقتها على عمله بالجهة الأجنبية ، كما أن لها أن تنهى خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وفقا لسلطتها التقديرية وما تراه محققا للمصلحة العامة .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ــ والذى يحكم الحالة المعروضة ــ كان ينص فى المـــادة ٧٣ منه على أنه « يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ ــ اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة أيام متتالية .

٢ ــ اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة .

٣ ــ اذا التحق بخـــدمة أى جهـــة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ؛ وفى هـــذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل او الالتحاق بالخدمة فى جهة أجنبية .

ومن حيث انه يستفاد من هـذا النص ان انهاء خدمة العامل عند التحاقه بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية انما إقامة المشرع على قرينة قانونية مؤداها اعتبار العامل مقدما استقالته ضمنيا . واذا كان انهاء خدمة العامل فى حالة الاستقالة الصريحة يتوقف على ارادة جهة العمل فلها أن تقبلها ولها أن ترفضها وذلك طبقـا لصريح نص المـادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ المشـار اليه والتى تقضى بأن للعامل أن يقـدم استقالته من وظيفته وتكون مكتوبة ولا تنتهى الخدمة الا بالقرار الصـادر بقبول الاستقالة الصريحة ، فان الأمر يكون أوجب بالنسبة الى الاستقالة الضمنية بحيث يكون لجهة الادارة سـلطة تمليها اعتبارات المصلحة العـامة فى الترخيص فى انهاء خدمة العامل .

ومن حيث أنه ولئن كان الالتحاق بخدمة أى جهة أجنبية يتعين أن يكون مسبوقا بترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، الا أنه طبقـا للقاعدة الأصولية المقررة من ان الاجازة اللاحقة كالاذن السـابق ، فانه اذا ما رأت جهة العمل الموافقة للعامل على عمله بالجهة الأجنبية التى التحق بها فان هـذه الموافقة اللاحقة تأخذ حكم الاذن السـابق .

وتأسيسا على ما تقدم فان خدمة العامل الذى يلتحق بخدمة احدى الجهات الأجنبية لا تنتهى بقوة القانون ، بل يلزم أن يصدر بذلك قرار من الجهة الادارية ، ومع ذلك فلتلك الجهة الموافقة على منحه اجازة خاصـة بدون مرتب اذا لم تر فى ذلك مانعا ، وفى هـذه الحالة تزول المخالفة التى كان يمكن مساءلة العامل عنهـا لو لم توافق الجهة الادارية على عمـله بالجهة الأجنبية .

ومن حيث انه بتطبيق ما تقـدم على الحالة المعروضة يتعين القول بأن انهـاء خدمة العـامل لالتحاقه بخدمة مكتب ..... و ..... المحاسبين القانونيين بالكويت اعتبارا من اول ديسـمبر ١٩٧٦ لا تتم بقوة القانون

وانما تترخص المحافظة فى ذلك ؛ فلها أن تنهى خدمته بقرار منها اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل ولها أن تجيز هـذا التعاقد وتوافق على منحه أجازة خاصـة بدون مرتب لمـا لها من سلطة تقديرية فى هـذا الشأن .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن انهاء خدمة السيد / .... العامل بديوان عام المحافظة من الفئة ٣٦٠/١٨٠ جنيه لالتحاقه بخدمة احدى الجهات الأجنبية دون ترخيص سابق من المحافظة لا يتم بقوة القانون وللادارة سلطة تقديرية فى منحه اجازة خاصـة بدون مرتب ، ولها انهاء خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وفقا لمـا تراه محققا للمصلحة العامة ..

(فتوى ٩٥٣ فى ١٩٧٨/١١/٢٠)

قاعـدة رقـم (١٨٧)

المبـــدأ :

المـادة الأولى من القانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٨ تحظر على كل من يتمتع بالجنسية المصرية أن يعمل فى أية جهة أجنبية دون أن يحصل على اذن سابق من وزارة الداخلية — المـادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضى باعتبار العامل مقدما استقالته اذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية — المشرع جعل من الاشتغال بخدمة جهة أجنبية دون الحصـول على اذن من وزارة الداخلية جريمة جنائية — مصلحة الأمن العام بوزارة الداخلية هى الجهة التى أولاها المشرع الاختصاص بمنح اذن العمل أو تجديده ولا تملك الجهة الادارية أن تقرر خلاف ذلك — المشرع اتخذ من ذات الفعل فى المجال الوظيفى مبررا لاعتبار العامل مستقيلا — لكل من القانونين مجال تطبيقه وتستقل كل سلطة فى ترتيب الاثر القانونى المترتب على الواقعة — متى حددت السلطة المختصة اذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تغطى الفترة السابقة على اعتباره مستقيلا فلا يسوغ القول بأن التحاقه بخدمة جهـة أجنبية قد تم بغير اذن — اذا تجاوز الموظف المدة الممنوح عنها الاذن وانقطع عن عمله وجب لاعتباره مستقيلا أن تنذره جهة الادارة كتابة — عدم مراعـاة قيد الانذار الكتابى بطلان قرار انهاء الخدمة — تطبيق .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ يبين منه انه قد خطر فى المادة الأولى منه على كل من يتمتع بالجنسية المصرية أن يعمل فى أية جهة أجنبية دون أن يحصل على اذن سابق من وزارة الداخلية . ونص فى المادة الخامسة على معاقبة كل من يخالف ذلك بالحبس أو الغرامة أو باحدى هاتين العقوبتين ونص فى المادة السادسة على عدم جواز رفع الدعوى الجنائية الا بناء على اذن من وزير الداخلية .

ومن حيث ان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص فى المادة ٧٣ منه على أن « يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة أيام متتالية .

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة .

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ — اذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الجهة الأجنبية .»

ومن حيث ان مفاد ما تقدم أن المشرع قد جعل من الاشتغال بخدمة جهة أجنبية دون الحصول على اذن من السلطة المختصة جريمة جنائية اعمالا للقانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ ، واتخذ من ذات الفعل فى المجال الوظيفى مبررا موجبا لاعتبار العامل مستقيلا وبالتالى مبررا لانهاء خدمته وذلك على النحو الذى نص عليه قانون نظام العاملين . ويقوم على تطبيق كل من القانونين جهة تستقل احداهما عن الأخرى ، فبينما المنوط به تطبيق القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ هى وزارة الداخلية لجميع المصريين ، نجد الجهة التى يتبعها العامل هى المنوط بها ترتيب الأثر

القانونى الآخر باعتباره مستقيلا ، ولا شك فى أن القول الفصل فى قيام واقعة الاشتغال بجهة اجنبية دون اذن انما المرد فيه الى وزارة الداخلية وعلى وجه التخصيص مصلحة الأمن العام بهذه الوزارة حيث هى التى أولاها المشرع الاختصاص بمنح اذن العمل أو تجديده ولا تملك الجهة الادارية أن تقرر خلافا لذلك .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على حافظة المستندات المقدمة من الطاعن أنه مودع بها صورة لاذن بالعمل صادر له فى ١٩٧٥/٢/١٥ رقم ١٩٩ لسنة ١٩٧٥ من قنصلية جمهورية مصر العربية ببنغازى وذلك بتجديد الاذن له بالعمل فى الشركة الليبية لمدة سنتين من ١٩٧٤/٥/٧ .. ولم تدحض المطعون ضدها هذا المستند ولم تنكره مما يعتبر تسليما من جانبها بصحة صدوره .

ومن حيث أنه وقد حددت السلطة المختصة اذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تغطى تماما الفترة السابقة على اعتباره مستقيلا وانهاء خدمته منعا لذلك ، فمن ثم لا يسوغ القول بأن التحاقه بخدمة جهة أجنبية تم بغير اذن ، واذ استندت الجهة الادارية الى الأمر هذا كسبب لاتخاذ قرارها بانهاء خدمة الطاعن فان قرارها والحالة هذه يكون قد قام على غير سبب وبالتالى جاء مخالفا للقانون .

ومن حيث أنه فضلا عما تقدم فان الطاعن ولئن كان قد انقطع عن عمله بعد انتهاء مدة اعارته مما كان يجوز معه اعتباره مستقيلا طبقا لنص الفقرة الأولى من المادة ٧٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ، الا انه لا يجوز حمل قرار انهاء خدمته على هذا السبب حيث الثابت أن جهة الادارة لم توجه الى الطاعن انذارا كتابيا على النحو الذى تضمنته هذه المادة ، وهذا ما سلمت به جهة الادارة حيث أقرت بأنها لم توجه اليه هذا الانذار بمراعاة انهاءها لخدمته انما تم استنادا لالتحاقه بخدمة جهة اجنبية دون ترخيص وهذا مما لا يستلزم له المشرع هذا الانذار .

ومن حيث أنه لما تقدم ينتهى الأمر الى أن قرار انهاء خدمة الطاعن قد جاء مخالف للقانون واذ كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب

فانه يكون قد خالف القانون ولذلك يتعين الحكم بالغائه والغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار وتحميل الادارة المصروفات .

(طعن ٦٢١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

اكتمال مدة الانقطاع التى تجيز انهاء خدمة العامل استنادا الى قرينة الاستقالة الضمنية القائمة على انقطاع العامل عن عمله مددا متصلة أو غير متصلة ، تظل قائمة عند اكتمال هذه المدد ، حتى لو كان العامل فى المدد غير المتصلة قد جوزى عن انقطاعه عن كل مدة منها على حدة . وتظل القرينة قائمة حتى لو اتخذت ضد العامل اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لاكتمال الانقطاع مما يعطل اعمال هذه القرينة طوال مدة اتخاذ هذه الاجراءات . وبانقضائها تسترد جهة الادارة حريتها فى اعمال أثر هذه القرينة وقبول الاستقالة الضمنية ، ما لم تصدر منها ارادة صريحة بعكس ذلك أو تنقضى على انتهاء الاجراءات دون اعمال أثر القرينة مدة يستفاد منها نزولها ضمنا عن اعمالها .

ملخص الفتوى :

أقام المشرع فى المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قرينة قانونية تحل محل طلب الاستقالة الصريحة وتقوم مقامها فى الدلالة على رغبة العامل فى ترك الوظيفة ، وهذه القرينة هى انقطاع العامل عن عملة مددا معينة دون أعذار مقبولة (أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة) ، فاذا تحققت هذه الواقعة اعتبر العامل كأنه قدم ضمنا استقالته . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ولم تقبلها جهة الادارة ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ، واذا كان الانقطاع يشكل فى حد ذاته مخالفة مسلكية ويعد سببا لجزاء تأديبى ، فان تجاوز مدد الانقطاع القدر الذى حدده المشرع — فضلا عن أنه ينطوى على خروج على مقتضى الواجب الوظيفى يبرر اتخاذ اجراءات تأديبية

ضد العامل — فانه يشكل — وفى ذات الوقت واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل فى ترك الوظيفة رتب المشرع فيها اثرا قانونيا فى انهاء الخدمة هو اعتبار العامل مستقيلا . الا أنه فى حالة تجاوز مدة الانقطاع المدة التى حددها المشرع ، فان الاثر الذى رتبه المشرع لا يتم تلقائيا ، بل يتوقف على مسلك جهة الادارة خلال الشهر التالى للتجاوز . فلا الزام عليها بقبول الاستقالة أو رفضها ، فان شاءت قبلتها برفض الاعذار ، وان شاءت رفضتها بقبول الاعذار المقدمة على انه فى الحالتين فان موقفها فى قبول الاستقالة أو رفضها لا يمس حقها فى مؤاخذة العامل بما وقع منه من مخالفة تأديبية بايقاع الجزاء المناسب . فاذا كانت المدد قد اتصلت . وتولدت فى نفس الوقت اعمال أثر الاستقالة وكذلك مساءلة العامل عما وقع منه ، تعين عليها أن نبدأ باجراءات المساءلة ، وحينئذ يمتنع عليها اعمال قرينة الاستقالة الضمنية الا بعد انقضاء الاجراءات التأديبية المتخذة ، فان اتخاذ الاجراءات يعطل القرينة طوال المدة التى تستغرقها الاجراءات . فاذا ما انقضت على اى وجه ، عاد الى جهة الادارة حقها فى اعمال أثر الاستقالة . كل هذا ما لم يكن قد صدر منها عمل ارادى صريح بالتنازل على اعمال قرينة الاستقالة . وينتج أثر الارادة الصريحة التراخى فى استعمال حقها فى اعمال قرينة الاستقالة الضمنية بعد تمام الاجراءات التأديبية ، اذا انقضت بعد ذلك مدة يستفاد منها ضمنا نزولها عن اعمال اثر هذه القرينة . وتملك ذلك حتى لو كانت فى حالة الانقطاع مددا غير متصلة ، قد اعملت حقها فى مساءلته عقب انقضاء مدة كل انقطاع . فكل انقطاع لم تكتمل مدته بالقدر الذى حدده المشرع لاعمال القرينة ، لا يعدو أن يكون عنصرا فى واقعة مادية ، لا تنشأ الا باكتمال مدد الانقطاع القدر الذى حدده المشرع لاعمال القرينة . كما ان الأثر فى الحالتين مختلف : ففى الحالة الأولى يشكل الانقطاع مجرد مخالفة مسلكية سببا لاتخاذ اجراءات تاديبية ضد العامل المنقطع . بينما فى الحالة الثانية فان اكتمال مدد الانقطاع — فضلا عن انه يشكل أيضا مخالفة مسلكية فانه فى ذات الوقت يكشف عن واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل فى ترك الوظيفة ، رتب المشرع عليها أثرا قانونيا فى انهاء الخدمة . ولذلك فهذا الأثر ليس بعقوبة تاديبية بل مجرد اعمال لارادة العامل التى افترضها المشرع . فضلا

عن أن حظر انهــاء خدمة العامل واعمال قرينة الاستقالة الضمنية تقرر لمصلحة الادارة وليس لمصلحة العامل ، حتى لا يفرض العامل بانقطاعه على الادارة انهاء خدمته فى الوقت الذى اتخذت ضده اجراءات تأديبية مما يؤدى الى انهاء هــذه الاجراءات جبرا عن الادارة . كما أن الأثر الذى رتبه المشرع على اكتمال مدة الانقطاع فى انهاء الخدمة ليس جزاء تأديبيا بل مجرد اعمال لارادة العامل المفترضة . والقول بغير ذلك يجعل من توقيع العقوبة على الانقطاع لمدة اقل من القدر اللازم فى المدة المتصلة ســببا لسقوطها من حســاب مدد الانقطاع غير المتصلة المكونة لقرينة الاستقالة الضمنية وهو ما لا يكون الا بنص صريح .

(ملف ١٨٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٣/٦)

قاعــدة رقــم (١٨٩)

المبـــدأ :

المــادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ — خدمة العامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن العمل بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة — وجوب الانذار كتابة بعد خمسة أيــام من الانقطاع فى الحالة الأولى وبعد عشرة أيام من الانقطاع فى الحالة الثانية — انتهاء الخدمة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ الوارد بنص المــادة ٩٧ من القــانون المذكور والذى يقضى بأن خدمة العــامل لا تنتهى الا بالقــرار الصــادر بقبول الاستقالة — القرينة القانونيــة على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن مقررة لمصلحة الجهة الادارية التى يتبعها العامل فان شاءت اعملت القرينة فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها ولها الا تعمل أثرها فلا تعتبر العامل مستقيلا وتمضى فى مساءلته تأديبيا — أساس ذلك : الحرص على المصلحة العامة وحتى لا يتوقف سير العمل فى المرفق العام — اعمال هــذا الأثر يصــدر عن الادارة بما لها من سلطة تقديرية ويتم الافصاح عنه فى صورة قرار ادارى مكتمل لجميع مقوماته .

ملخص الحــــكم :

ان المـــادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لســـنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العـــاملين المدنيين بالدولة تنص على انه « يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتيـــة :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قـــدم هذه الاسباب ورفضـــت اعتبرت خـــدمته منتهيـــة من تاريخ انقطـــاعه عن العمـــل .

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هـــذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هـــذه المدة .

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى ، وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن خدمة العامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمســـة عشر يوما متتالية أو ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة ، الا ان انتهاء الخدمة فى هـــذه الحالة ، على ما جرى به قضاء هذه المحكمة ، لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدا الذى نصت عليه المـــادة ٩٧ من القانون سالف الذكر التى تنص بأن خدمة العامل لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصا على المصلحة العـــامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل فى المرفق العـــام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل المدد سالفة البيان بدون أن يقدم عذرا مقبولا مقررة لمصلحة الجهة الادارية التى يتبعها العامل فان شاءت اعملت القرينة فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها ولها الا تعمل أثرها فلا

تعتبر العامل مستقيلا وتمضى فى مساءلته تأديبا لانقطاعه بدون اذن ١٥ يوما متتالية أو ٣٠ يوما غير متصلة فى السنة .

ومؤدى ذلك ان اعمال هـــذا الأثر عن الادارة بما لها من سلطة تقديرية والافصاح عنه يتم فى صورة قرار ادارى مكتمل لجميع مقوماته .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة لم تصـــدره ، قبل اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل المطعون ضـــده ، قرارا اداريا بانهاء خدمته اعمالا لقرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاعه عن العمل ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه — وقد قضى بعدم جواز اقامة الدعوى التأديبية على المطعون ضده تأسيسا على أن خدمته قد انتهت بقوة القانون — قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ، ويتعين والحالة هـــذه القضــــاء بالغائه .

ومن حيث ان المحكمة التأديبية لم تتولى محاكمة المطعون ضده وسماع أقواله وتحقيق دفاعه فان الدعوى بذلك تكون غير مهيأة للفصل فى موضوعها ، ومن ثم يتعين اعادة الدعوى الى المحـــكمة التأديبية بمـــدينة المنصـــورة للفصل فيهـــا .

(طعن ٤٤٤ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٤/١/٧)

قاعـــدة رقـــم (١٩٠)

المبـــــدأ :

اذا كانت العاملة لم تفصح فى تحقيق النيابة الادارية عن عزوفها عن الوظيفة العامة أو عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط فى أن تستمر فى مرافقة زوجها المعار لدولة عربية حتى تنتهى فترة اعارة الزوج درءا لمـــا قد يلحق بالاسرة من أضرار ملتمسة فى أقوالها تجديد الاجازة الخاصـــــة الممنوحة لها فان الحكم بفصل العاملة للانقطاع يكون قد قام على أساس فهم خاطىء لواقعة الاتهام — رفض الجهة الادارية تجديد الاجازة الخاصة

بدون مرتب سابق الترخيص بها لا يبرر الانقطاع عن العمل — يتعين على العاملة أن تلجأ الى الطرق القانونية المؤدية لحمل جهة الادارة للعدول عن مسلكها — انقطاعها من تلقاء ذاتها دون اذن ينطوى على سلوك مؤثم يستوجب المؤاخذة التاديبية — الحكم بالغاء الحكم المطعون فيه ومجازاتها بخصم شهر من راتبها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة على السيدة المذكورة مستندا فى ذلك الى أن ما افصحت عنه فى تحقيق النيابة الادارية من اصرارها على الانقطاع عن العمل لمرافقة زوجها الذى يعمل بالسعودية من شانه ان يجعل من غير المجدى فى ردعها مجازاتها باى جزاء أخف . فان الحكم المطعون فيه اذ ذهب هذا المذهب يكون قد استخلص من اقوال السيدة المذكورة فى تحقيق النيابة الادارية عزوفها عن الوظيفة العامة وكراهيتها لها على نحو يقتضى انهاء علاقة الموظف القائمة بينهما وبين الدولة . ولما كان يبين من اقوال هذه السيدة فى تحقيق النيابة الادارية انها لم تفصح عن عزوفها عن الوظيفة العامة أو عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط فى أن تستمر فى مرافقة زوجها بالسعودية حتى تنتهى فترة عمل الزوج هناك درءا لما قد يلحق بالاسرة من اضرار كشفت عنها فى اقوالها ملتمسة فى ختام اقوالها تجديد الاجازة الخاصة الممنوحة لها وقت كان ذلك فان الحكم المطعون فيه اذ قضى بفصل السيدة المذكورة من الخدمة للاسباب التى استند اليها انما يكون قد أقام قضاءه على أساس فهم خاطىء لواقعة الاتهام وجاء من ثم مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء .

ومن حيث انه ولئن كان ما تقدم الا انه كان يتعين على السيدة المذكورة ان تعود الى تسلم عملها بعد أن رفضت الجهة الادارية تجديد الاجازة الخاصة بدون مرتب التى كان مرخصا لها بها ، وان تلجأ بعدئذ الى الطرق القانونية المؤدية الى حمل الجهة الادارية على العدول عن رفضها تجديد الاجازة ان كان لذلك وجه . أما ان تنقطع من تلقاء ذاتها عن العمل دون اذن على خلاف ما يقضى به أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذى

كان مطبقا فى ذلك الحين وبالرغم من رفض الجهة الادارية صراحة تجديد تلك الاجازة فان ذلك فيها ينطوى على سلوك مؤثم يستوجب المؤاخـــذة التأديبية ، وهو ما ترى المحكمة مجازاتها عنه بخصم شــــهر من مرتبها بمراعاة انها فيما اقدمت عليه من الانقطاع عن العمل على النحو المتقـــدم كانت مدفوعة بدوافع الارتباط بالاسرة وجمع شملها ، وهو ما يستوجب أخذه فى الاعتبار عند تقدير العقوبة .

ومن حيث أنه لما كان ما تقدم فقد تعين الحكم بقبول الطعن شــكلا وفى موضوعه بالغاء الحكم المطعون فيه والقضـــاء بمجازاة السيدة ...... بخصم شهر من مرتبها .

(طعن ٢٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٤) .

الفـــرع الثـــالث
الاســـتقالة التيســـيرية

أولا — قرارات مجلس الوزراء فى ٤و٢٥/١١/ و ٩/١٢/١٩٥٣ :

قاعـدة رقـم (١٩١)

المبـــدأ :

قـرار مجلس الوزراء فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سـنة ١٩٥٣ بتسهيل اعتزال الخدمة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى عند توافر شروط معينة — صدورهما بدافع من المصلحة العامة — اعتزال الخدمة على أساسهما هـو عملية ادارية تثار بطلب يقدمه الموظف ويتم بموافقة مجلس الوزراء على أساس تحقيق كافة المزايا المبينة فى القرارين سالفى الذكر ، لا بمزايا اقل — حق مجلس الوزراء فى انهاء خدمة الموظف ، بالتطبيق للمادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة ، عملية ادارية أخرى تتم بشروطها وأوضاعها .
ملخص الحـــكم :

فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا يقضى : « بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعـاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى الذين يقدمون طلبا فى خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » . وكشف فى القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تغياها من اصداره وهى « الرغبة فى افساح مجـال الترقى امام العناصر الممتازة من موظفى الحكومة وفتح باب التوظف امام المتفوقين من خريجى الجامعات والمعاهد العلمية » . ثم اصدر المجلس فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا مكملا للاول وذلك بالموافقة « على منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المرتب مضافا اليه اعانة الغلاء والمعاش خلال تلك المدة . مع عدم ادخال العلاوات

التى تستحق اثناء المده المضافة فى حساب المعاش ، هذا مع مراعاة ادخ"ل ماهيات المدة المضافة فى حساب المتوسط الذى يتخذ أساسا لتسوية المعاش»

ويبين من ذلك أن اعتزال الخدمة على مقتضى القرارين سالفى الذكر هـو عملية ادارية ، تثار بطلب يقدمه موظف من الدرجة الثانية فأعلى ، خـلال مدة الستين يوما المشار اليها ، وأن رابطة التوظف لا تنقطع الا بموافقـة مجلس الوزراء . وغنى عن البيان أن اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع المزايا المبينة فى القرارين الآنف ذكرهما ؛ فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزله من الخدمة على أساس القرارين المنوه عنهما بمزايا اقل مما جاء بهما ، وأن كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا اكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح . كما له من الناحية الاخرى أن ينهى الخدمة على غير الاساس المتقدم ذكره مستعملا فى ذلك سلطاته الاخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح ، كالمادة ١٠٧ فقرة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وتلك عندئذ تكون عملية ادارية اخرى بشروطها وأوضاعها الخاصة بها .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٩٢)

المبـــدأ :

طلب اعتزال الموظف الخدمة طبقا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة فى ٤ و١١/٢٥ و ١٩٥٣/١٢/٩ — مجلس الوزراء هو السلطة التى تملك التصرف فى هذا الطلب — انهاء رابطة التوظف يكون بصدور قرار من مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار المجلس — استمرار لموظف فى عمله بعد ذلك بالتطبيق للمادتين ١١٣ و ١١٤ من قانون نظام موظفى الدولة لا يغير من الامر شيئا — الاجر فى هذه الحالة يكون نظير العمل الذى يقوم به بعد انهاء مـدة خدمته — صدور قرار بترقية موظف بعد موافقة مجلس الوزراء على اعتزاله الخدمة — قرار معدوم لانه لم يصادف محلا .

ملخص الحـــكم :

اصدر مجلس الوزراء فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا يقضى بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشـــاهرة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى اجاز المجلس ذلك ، وكشف فى القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تغياها من اصداره ، وهى الرغبة فى افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة وخريجى الجامعات والمعاهد العليا • وفى ٢٥ من نوفمبر ســنة ١٩٥٣ أصدر قرارا مكملا للاول بالموافقة على منح الموظفين المشار اليهم الفــرق مشاهرة عن المدة المضافة على اساس المرتب مضافا اليه اعانة الغــلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة مع عــدم ادخال العلاوات التى تستحق اثناء المدة المضافة فى حساب المعاش وفى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر قرار من مجلس الوزراء بسريان القرارين المشار اليهما على موظفى الدرجة الثالثة فما دونها • وظاهر مما تقدم أن نصوص القرارات المذكورة صريحة بأن مجلس الوزراء هـــو السلطة التى تملك التصرف فى طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو الرفض على خـــلاف التصرف فى طلب الاستقالة العادية فالوزير المختص أو رئيس المصـــلحة بحسب الاحوال هو الذى يملك ذلك ، ومن ثم فان رابطة التوظف تنتهى بصدور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة : وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور • وبناء على ذلك فلا وجه لـــا يتحدى به المدعى من أن قرار ترقيته صدر سليما بمقولة ان رابطة التوظف تظل قائمة حتى ٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ ، وهو اليوم التالى الابلاغه قرار مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزاله الخدمة وفقـــا للمادتين ١١١ و ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين تقضـــيان بأنه يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ قرار قبول الاستقالة وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء يستحق الموظف مرتبة الى اليوم الذى يبلغ فيه القرار ، ذلك أن العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف انما تنفصم عراها متى قام سبب من اسباب انتهاء الخدمة التى عددتها المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهو فى هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة . اما استمرار الموظف

فى القيام بأعمال وظيفته سواء بالتطبيق للمادة ١١١ أو بالتطبيق للمادة ١١٤ فلا يغير من الامر شيئا ، ذلك ان الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها طبقا للمادة ١٠٧ وانما يعتبر الاجر الذى يستحقه الموظف اذا استمر فى عمله مؤقتا بعد ذلك كمكافأة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم فمتى كانت مدة خدمة المطعون عليه قد انتهت بالقرار الصادر من مجلس الوزراء فى ٧ من يناير سنة ١٩٥٤ بالموافقة على اعتزاله الخدمة ، فان القرار الصادر بترقيته بعد ذلك فى ١٩ من يناير سنة ١٩٥٤ يكون معدوما ، اذ لم يصادف محلا يقبله ويقع عليه بعد اذ لم يعد المدعى موظفا قابلا للترقية .

(طعن ٧٢٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢) .

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٩٥٣/١١/٤ — القصد منه افساح مجال الترقى أمام الموظفين الممتازين غير المتقدمين فى السن وفتح باب التوظف امام المتفوقين من خريجى الجامعات والمعاهد العلمية .

ملخص الحكم :

ان مجلس الوزراء حين أصدر قراره فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قد اكد فى صراحة بأنه « رغبة فى افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفى الحكومة وفتح باب التوظف أمام المتفوقين من خريجى الجامعات والمعاهد العلمية قرر ضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى الذين يقدمون طلبا فى خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » . ويبين من ذلك ان القرار سالف الذكر قصد به افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من الموظفين غير المتقدمين فى السن وفتح باب التوظف أمام المتفوقين

من خريجى الجامعات والمعاهد العلمية بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فأعلى ولو كانوا أنفسهم من الاكفاء وذلك بمنحهم مزايا مالية اذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم ، وبذلك تتحقق المصلحة العامة التى توخاها القرار على الوجه المعين الذى استهدفه .

(طعن ٣٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١٦) .

قاعدة رقم (١٩٤)

المبدا :

قرار مجلس الوزراء فى ١٩٥٣/١١/٤ — القول بأن سلطة الادارة فى تنفيذه تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بتحذيرهم من مغبة احتمال تطبيقه أو تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ عليهم — غير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

القول بأن سلطة جهات الادارة فى تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك فى شىء ، ليس صحيحا ، لان الباعث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية فما فوقها ، فى قطاع هو مركز الصدارة ، وفى منطقة هى جبهة القيادة من تلك الاداة ، ولم يقصد القرار ابدا التخلص ممن توقن الادارة بصلاحيتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء فلا يجيز الاعتزال الا لمن يرى أنه غير صالح ، كما أن القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له ، وشرع لتحقيق الغاية ذاتها . واذا كان ذلك هو فحوى القرار ثم القانون ، وتلك هى الغاية التى يتلاقيان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول

بأن وظيفة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين بل هى على العكس من ذلك منوط بها تنفيذه والعمل على تحقيق اهدافه . فلا جناح عليها ان هى بصرت موظفا ممن تعتقد أنهم ممن يعنيهم هـذا القرار بما يفيده من مزايا اعتزال الخدمة بموجبه ، وبصرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه أن لم يعتزل الخدمة بموجب القرار — لا جناح عليها فى ذلك بل هى مندوبة اليه ، ومن ثم فهى فى هـذا كله لم تتخذ وسائل غير مشروعة ، ولم تجاوز سلطتها أو تسىء استعمالها أو تنحرف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيـام على تنفيذ القوانين واللوائح بروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعـدة رقـم (١٩٥)

المبـدأ :

تقديم الاستقالة اعمالا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — قبول مجلس الوزراء لهذه الاستقالة رغم عدم استكمال مقدمها لمدة الخمس عشرة سنة المطلوبة لاستحقاق المعاش — صحيح قانونا — لمجلس الوزراء منح معاشات استثنائية طبقـا لقانون المعاشات ، فلا تثريب عليه فى استعمال سلطته هذه فى مناسبات اعتزال الخدمة على أساس القرارين سالفى الذكر .

ملخص الحـكم :

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لاسباب يكون تقديرها موكولا اليه ، منح معاشات استثنائية أو زيادات فى المعاش للموظفين والمستخدمين المحـالين الى المعاش أو الذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمـادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، فلا تثريب عليه ان هو استعمل سلطته هذه فى مناسبات اعتزال الخدمة اعمالا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سـنة ١٩٥٣ ، بقبول طلب اعتزال الخدمة المقدم على اساسهما ، رغم أن مقدمها لم يستكمل مدة الخمس عشرة سنة التى يطلبها القانون لاستحقاق المعاش .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٩٦)

المبـــــدأ :

قرارى مجلس الوزراء فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، والقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ — استهدافها فى النهاية غاية واحدة هى اصـــلاح الاداة الحكومية — تلويح الوزارة بتطبيق هــذا القانون على الموظف فى مناسبة اقناعه بالاستقالة اعمالا للقرارين سالفى الذكر — القول بانطوائه على انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لهـــا — فى غير محله ما دامت تلك التنظيمات الثلاثة تستهدف اغراضا واحدة .

ملخص الحـــــكم :

ان قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ ، ٢٥ من نوفمبر ســـنة ١٩٥٣ وكذلك القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ ، هى جميعها من التنظيمات العامة التى استهدفت فى النهاية غاية واحدة ، وهى اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها ، وهـــو ما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر ، اذ ربطت بينها جميعا فى الغاية والغرض ، ومن ثم فلا يمكن القول بأن تلويح الوزارة لموظف بتطبيق هذا القانون ضده فى مناسبة اقناعـــه بالاستقالة ، تطبيقا لقرارى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، هو انحراف بالســـلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لها ، ما دامت تلك التنظيمات تستهدف فى النهاية أغراضا واحدة .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعـــدة رقـــم (١٩٧)

المبـــــدأ :

مدة الخدمة التى تضاف للموظف المستقيل اعمالا لقـــرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ســـنة ١٩٥٣ — اعتبارها بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته .

ملخص الحــــكم :

ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من نوفمــبر سنة ١٩٥٣ صريح فى ادخال ماهيات المدة المضافة فى حساب المتوسط الذى يتخذ أساسا لتسوية المعاش ، بما لا يترك مجالا لاى شك فى أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته بالتطبيق لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم فلا وجه لما ينعاه الطعن على قرار مجلس الوزراء الصادر بقبول طلب اعتزال المدعى للخدمة من مخالفته للقانون ، بمقولة انه يشترط لتطبيق قرارى مجلس الوزراء سالفى الذكر ، ان يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حســـاب المدة المضمومة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان قـــد استكمل خمسا وعشرين سنة فى الخدمة ، أو بلغ سن الخمسين بعد قضاء خمس عشرة سنة كاملة فيها ، وهو ما لم يتوافر فى حق المدعى ، اذ ما كان قد استكمل سوى ٢٤ سنة ١١ شهر يوم ١ .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

ثانيا — قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٣/١٢/١٦ :

قاعـــدة رقـــم (١٩٨)

المبــــــدأ :

فصـــل بغير الطريق التاديبى — اعتزال الخـــدمة — مرتب السنتين الذى يحصـــل عليـــه موظف انتهت خـــدمته بالتطبيق للمرســـوم بقانون رقم ١٨١ لســـنة ١٩٥٢ أو قرار مجلس الوزراء فى ١٩٥٣/١٢/١٦ بشـــأن التيسير على الموظفين فى اعتزال الخدمة — بمثابة تعويض جزافى عن ترك الخدمة — تناوله الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية — أساسه .

ملخص الفتـــــوى :

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحـــكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق

التأديبى ، او قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين فى اعتزال الخدمة ، يعتبر بمثابة تعويض جزافى عن ترك الخدمة ، ولذلك فان مقدار هذا التعويض يتحدد فى الوقت الذى تنتهى فيه رابطة التوظف بين الموظف والحكومة .

ويشمل الراتب — طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الاداريان — الماهية الاصلية وملحقاتها التى تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية ولاقتصادية المحيطة به ، كاعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وما يماثلها ويجمع بين هذه الملحقات ان سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه وهو مساعدته بوصفه عضوا فى المجتمع على مواجهة ظروف الحياة . أما الراتب الاضافى فان سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه بأعباء وظيفة معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التى تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو فى الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

وبانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى صلته بالوظيفة ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب اضافية ، وأما ملحقات راتبه الاصلى الذى استبقى له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فانه يستحقها فى هذه الفترة . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٦ او قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، يستحق الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية من تاريخ انتهاء خدمته .

(فتوى ٢٥ فى ١٩٥٧/٥/١٦) .

قاعدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

اعتزال الخدمة وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٣/١٢/١٦ لا يعدو ان يكون استقالة .

ملخص الحـــكم :

ان خدمة المدعى انتهت بناء على موافقة الوزارة على طلبه المقـــدم اليها برغبته فى اعتزال الخدمة مع الافادة من أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن قواعـــد تيسيـــر اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار والذى جاء به « ان المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تقضى بأن الموظف المشترك فى صندوق الادخار الذى يستقيل من الحكومة قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة أو قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدى اليه الا الاموال التى خصمت من مرتبه فقط مع فائدة مركبة سعرها ٣ ٪ سنويا . ونظرا لان الموظفين غير المثبتين الراغبين فى اعتزال الخدمة قد يضارون من استقالتهم بسبب حرمانهم من حصة الحكومة فى حالة عدم استيفائهم للشروط المنصوص عليها فى المادة ١٦ المشار اليها .» لذلك ورغبة فى أن يستفيد الموظفـــون المشتركون فى صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فقد رؤى ان يرخص لهؤلاء الموظفين فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة (المبالغ التى أداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائدها) وذلك وفقا للقواعد الآتية :

اولا : أن يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقـــة الوزير المختص .

ثانيا : ان يقتصر منح هـــذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمـــــون باستقالاتهم حتى ٢ يناير سنة ١٩٥٤ .

ثالثا : أن يكون الموظف قد أمضى فى الخدمة خمس عشرة ســـنة على الاقل بصرف النظر عن السن أو ان يكون قد بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا : يؤدى صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا : تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير سنة ١٩٥٤ .

يبين من قرار مجلس الوزراء المشار اليه أن الطلب الذى يقـدمه الموظف برغبته فى اعتزال الخدمة للافادة من احكامه لا يعدو ان يكـون استقالة من الخدمة تقدم بمحض ارادته وتتم بالطرق الادارية المعتادة دون تدخل من جانب مجلس الوزراء فى قبول تلك الاستقالة او رفضها وغايـة ما فى الامر أن الموظف الذى تكون مدة خدمته قد بلغت خمس عشرة سـنة على الاقل وقدم استقالته فى موعد غايته ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ يفيد من المزايا التى حددها القرار المشار اليه وحاصلها أن يؤدى اليه صندوق الادخار الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة وان تصرف له الوزارة أو المصلحة المختصة مرتبه خلال سنتين من أول يناير سـنة ١٩٥٤ وهو ما تحقق فعلا بالنسبة للمدعى ومن ثم فان الحكم المطعون فيه يكون قد جانبه التوفيق فى استظهار الوقائع حين ذهب الى ان خدمة المدعى قـد انتهت طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ واخطأ بالتالى حين استخلص من ذلك أن خدمة المدعى انتهت بمقتضى قرار مجلس الوزراء الذى يصدر بالموافقة على اعتزاله الخدمـة وانه من ثم يسرى فى شأن المدعى حكم المـادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٢٩ التى تقرر معاشات للموظفين الذين تركوا الخدمة بسبب الغـاء الوظيفة او بأمر ملكى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء اذا كانت مـدة خدمتهم خمس عشر سنة أو اكثر .

ان المدعى قد استقال من الخدمة قبل أن يبلغ الخمسين من عمـره ودون أن يكون قد أمضى فى الخدمة خمسا وعشرين سنة كاملة فانه لايستحق معاشا بالتطبيق لاحكام المادتين ١٣ ، ٥٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ومن ثم لا يفيد من احكام القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ .

(طعن ٥٩٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨) .

ثالثا — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ :

قاعــدة رقــم (٢٠٠)

المبـــدأ :

استقالة تيسيرية طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة منه .

ملخص الحـــكم :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٠ لسنة ١٩٥٧ بانشاء مؤسسة عامة لشئون بريد جمهورية مصر ، كان ينص فى المـــادة ١٣ منه على أن « يسرى فى شأن موظفى الهيئة ومستخدميها وعمالها القوانين واللوائح ، والقواعد التنظيمية الخاصة بموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة ... » ومن ثم فقـد كانت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، مطبقة فى شأن موظفى هيئة البريد ، وبالتالى سرت فى شأنهم أحـكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تاريخ العمل بها فى ٣ من ابريل سنة ١٩٦٠ ، وقـد كانت سارية فى حقهم فى ٩ من يونية سنة ١٩٦٠ أى فى تاريخ تقديم المدعى طلب اعتزاله الخدمة — الا أن الهيئة لم تستطيع النظر فى هذا الطلب ، لان المدعى كان محالا الى المحاكمة التأديبية ، وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه « اذا أحيل الموظف الى المحاكمـة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش » .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/١٠) .

قاعــدة رقــم (٢٠١)

المبـــدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع —

هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — سلطة الادارة فى قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام هذا القانون هى سلطة مقيدة — طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون هو بمثابة استقالة بما يقتضى وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الواردة فى هذا الشأن — أثر ذلك ، عدم جواز قبول طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية وجواز ارجاء البت فى هذا الطلب اذا كانت ثمة اجراءات تأديبية متخذة ضد الموظف عند تقديمه الطلب .

ملخص الحكم :

باستعراض نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التفسيرية يبين ان المشرع هدف أصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس فى تحقيق هذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية وبالتالى فانه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون المذكور متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون أى قيد آخر لم يرد فيه اذ أن السلطة فى قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكامه انما هى سلطة مقيدة بالقانون كما أن ترك الخدمة وفقا للقانون سالف الذكر هو بمثابة استقالة على نحو ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية له ، الامر الذى يقتضى وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم الوارد فى الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ منه التى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد او المعلقة على اى شرط كأن لم تكن ولما كانت هذه المادة تنص على أن « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد أو شرط ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة . ويجوز خلال هذه المدة

تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات ضد الموظف . فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش» فان مقتضى هذا النص ، انه ينبغى على جهة الادارة ان لا تقبل طلب الموظف ترك الخدمة وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش، كما لها ارجاء قبول ذلك الطلب اذا كانت متخذة ضد الموظف اجـــراءات تأديبية .

(طعن ٦٨١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٣/١٧) •

قاعـــدة رقـــم (٢٠٢)

المبـــدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واعتباره استقالة — تقديم الموظف هذا الطلب أثناء الاحالة الى المحاكمة التأديبية وتراخى المحاكمة التأديبية حتى صدر حكم براءته مما نسب اليه تأديبيا بعد احالته فعلا للمعاش وفقا للقواعد العادية — عدم جواز قبول الاستقالة فى هذه الحالة لانقضاء رابطة الوظيفة .

ملخص الحـــكم :

ان ترك الخدمة وفقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة على نحو ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القرار بقانون الامر الذى يقتضى وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم الوارد فى الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ منـــه التى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كأن لم تكن وبذلك ينبغى على جهة الادارة أن لا تقبل استقالة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبيـــة الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل او الاحالة الى المعاش عمـــلا بالفقرة الثالثة من المـــادة ١١٠ من قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وقد كان المدعى عند تقديم طلب ترك الخدمة فى ١١ مايو سنة ١٩٦٠ ، محالا الى المحاكمة التأديبية . فلم تتحيف الجهة الادارية عند ما قررت فى

٢٨ من مايو سنة ١٩٦٠ وكذا فى ٢٠ من يولية سنة ١٩٦٠ — عدم جواز قبول استقالته لاحالته الى المحاكمة التأديبية وفقا لما تقضى به الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظف من أنه « فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل او الاحالة الى المعاش ».

وقد قضى فى ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ببراءة المدعى فى الدعوى التأديبية التى كانت مقامة ضده وذلك بعد أن انتهت مدة خدمته اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٦٠ لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة .

وتقضى المادة ١١٠ من قانون التوظف بأن للموظف ان يستقيل من وظيفة ... ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ومفاد ذلك أن طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون طالب الاستقالة موظفا قائما بعمله لحين صدور القرار الادارى بقبول الاستقالة لأن تقديم الاستقالة وقبولها يفترضان حتما توافر صفة الموظف .

ومن حيث ان المدعى ، فى الوقت الذى اكتمل فيه مركزه القانونى بعد الحكم له بالبراءة فى ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ، فى الدعوى التأديبية التى كانت مقامه ضده والذى أصبح فيه امره صالحا للنظر فيه من حيث تطبيق اثر القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على طلب ترك الخدمة المقدم منه فى ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ ، كان قد أصبح غير موظف لبلوغه السن المقررة فلا تثريب والحالة هذه على جهة الادارة فى امتناعها عن اصدار قرار بقبول الاستقالة وقتئذ ، والا كان القرار فاقدا محله لتعلقه بموظف سابق والاستقالة لا تقبل الا من موظف قائم بعمله فعلا كما انها ما كان لها أن تجيبه الى طلب استقالته المقدم منه فى ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ وهو محال الى المحاكمة التأديبية ؛ اما بعد تبرئته فكان المجال الزمنى المحدد لصلاحية العمل بالقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد انقضى حسبما يبين من مادته الاولى .

(طعن ١٤٦٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٣/٧) .

قاعـــدة رقـــم (٢٠٣)

المبـــــدأ :

طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — عدم موافقة لجنة شئون الموظفين عليه — لا يعدو أن يكون مجرد توصية — البت في هـــذا الطلب بصفة نهائية يكون بقرار من الوزير .

ملخص الحـــــكم :

لئن كانت لجنة شئون الموظفين بوزارة الداخلية قد رأت في ١٤ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أي قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب الذي أعرب فيه المدعي عن رغبته في ترك الخدمة وتسوية حالته بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، وهو الطلب المقدم منه في ١٦ من ابريل ١٩٦٠ ، اي بعد الميعاد المقرر الذي نصت عليه المادة الاولى من هذا القانون الموافقة على هذا الطلب ، الا أن رأيها هذا لا يعدو أن يكون مجرد توصية رفعتها الى السيد وكيل الوزارة الذي وافق عليها في ١٥ من مايو سنة ١٩٦٠ على أن يعرض الامر على السيد الوزير تاركا لهذا الاخير البت فيه نهائيا بصفته الرئيس الاعلى المختص .

(طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/٥/١٩٦٣) .

قاعـــدة رقـــم (٢٠٤)

المبـــــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي هيئة البريد — صدور الحكم التأديبي ببراءة الموظف بعد العمل بالقـــرار الجمهوري المشار اليه — امتناع قبول الاستقالة المقدمة منه لعدم سريـــان أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ في حق موظفي الهيئة بعد نفاذ القرار الجمهوري المشار اليه .

ملخص الحـــــكم :

ولئن كان قد قضى في ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ببراءة المدعي وزال بذلك المانع الذي حال بين الهيئة وبين النظر في طلبه اعتزال الخدمة عقب

تقديمه اياه ، الا أن الهيئة كانت فى ذلك التاريخ قد أصبحت خاضعة لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، الذى عمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ ، وبالتالى لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ مطبقين — فى ذلك الوقت — فى شأن موظفى الهيئة ، فضلا عن أن تكامل المركز القانونى للمدعى بعد الحكم ببراءته لصلاحية النظر فى طلبه لم يتم الا بعد انقضاء المجال الزمنى المحدد لصلاحية العمل بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/١٠) .

قاعـــدة رقـــم (٢٠٥)

المبـــــدا :

اجاز القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ طلب ترك الخدمـــــة لمن بلغ الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه مع ضـم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش ولو تجاوز بضمهما سن الستين ، ومنحه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة — الحكمة التشريعية من اصدار هذا القانون — قصد المشرع اساسا الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حـــــد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها — عدم قصره الاستفادة من هذا القـــانون على اصحاب الدرجات الشخصية واباحته طلب ترك الخدمة للموظفين كافة ممن توافرت فيهم شروط الاستفادة من احكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية أدنى من الاداة التشريعية التى صدر بها — تقييد الادارة طلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للموظف حتى احالته الى المعاش عن سنة — اعتبارها هذا القيد حكما جديدا لا تملكه الادارة وانطواؤه على مخالفة لقصد المشرع الذى لم يحدد سنا ما بـين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة فى اعتزال الخدمة — لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل فى الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون — اباحـة المشرع ترك الخدمة تفترض تقديره مقدما ما يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه — عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلى الدرجـات الشخصية ما دام القانون لم يقصد اليها ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحـــــكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضـــت بأن المشرع عندما اصدر القـــانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريق تواجه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانصاف التى اتبعت فى المــاضى لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيتهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للاصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع وقد كانت كراهية هــذه الأوضاع المفتعلة والرغبة فى اجتثاث منابتها هى الحافز الذى حـدا بالشارع الى التفكير فى ايجاد وســيلة لتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ١٢٠ لســنة ١٩٦٠ الذى قصد به أصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المــادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشـــهر من تاريخ نفاذه . الا أنه روعى عدم قصر هــذه الاباحة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع فى تيسير الافادة منها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط على أن يتقـدموا بطلب اعتزال الخـدمة بذات الشروط للمصالح والهيئـــات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هـــذه الطلبات فى ضوء المصلحة العــامة . وقد اورد الشـارع حكم المــادة الأولى هــذه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة وأخصها ما ورد فى المــادة ١١٠ فيما يتعلق بالاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هــذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . واذ كان هدف المشرع اصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسـيلة للتخلص من درجاتهم الشـــخصية او التخفيف منها قدر المستطاع عن طـــريق اصـــدار التشريع آنف الذكر ، ولمـــا كانت هـــذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامـــة ابتغاها الشــــارع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة

العـامة ، فان ثمت قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقق المصلحة العـامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لمـا فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية التى اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه فى المـادة الثانيـة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصيـة الباقية واستهلاكها ، ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية صـادرة بأداة أدنى من الاداة التشريعية التى صدر بها هـذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المادة الاولى منه فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الـى المعاش باضـافة قيد اليهـا لم يورده المشرع ذاته بل لم يردده بدليل افتراضه فى المـادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابهما فى معاشه قد يجاوز سن الستين ، اذ أن هـذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهـة الادارية ، وينطوى على مخالفة لصريح قصد الشـارع الذى لم يحدد سـنا ما بين الخامسة والخمسين والستين ولا تقبل ممن بلغه الرغبة فى ترك الخدمة . كما لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئـات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون المشار اليه ما دام هـذا أمرا أباحه المشرع وقدر مقدما ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم التفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شـاغلى الدرجات ما دام لم يقض بهـذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٥/١١)

قاعـدة رقـم (٢٠٦)

المبـــدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ — رخصة مباحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التى يتطلبها هذا القانون — هدف المشرع من اصدار هـذا القانون هو معالجة مشـكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هـذه الحكمة التشريعية

ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا وجه للتفرقة بسبب السن أو مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه — ليس للادارة سلطة تقديرية فى قبول أو رفض الطلبات التى تقدم لاعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام هذا القانون — المرد فى ذلك الى أحكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقررة — اثر ذلك : الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تعتبر دعوى تسوية تقوم على منازعة فى معاش .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان المشرع جعل طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التى تطلبها هذا القانون واذا كان هدف الشارع من اصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة فى الغاء درجاتهم الشخصية التى أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها ، وانه لا وجه للتفرقة ، بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ، ما بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه ، وانه بناء على ما تقدم فان الأمر فى قبول أو رفض الطلبات التى تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقا لأحكام القانون المذكور ليس مرده الى تقدير جهة الادارة واختيارها وانما مرده فى الحقيقة الى أحكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقررة بحيث أنه متى توافرت فيهم هذه الشروط الواجبة قانونا حققت لهم الافادة من أحكام القانون وحق على جهة الادارة تمكينهم من

هـذه الافادة ؛ وبهذه المثابة فان الدعوى التى تقام فى هـذا الخصوص تكون فى حقيقـة تكييفها دعوى تسـوية تقوم على منازعة فى معاش لا تستلزم تظلما اداريا قبل رفعها ولا تخضع لميعاد الستين يوما المقـرر لدعوى الالغاء .

(طعن ١٣٠١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦) .

ملحـوظة : فى نفس المعنى طعن ٢٨٣ لسنة ٩ ق — جلسـة ١٩٦٥/٦/١٢)

قاعـدة رقـم (٢٠٧)

المبـدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ — هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هـذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العـامة فى ترك هؤلاء الموظفين خـدمة الحكومة — سلطة الإدارة فى قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من هؤلاء الموظفين بالتطبيق لأحكام هـذا القانون هى سلطة مقيدة — الأمر يختلف بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية — قيام المصلحة العـامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون المذكور متروك لتقدير جهة الادارة — أثر ذلك : الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات شخصية بطلب تطبيق أحكام هـذا القانون هى دعوى تسوية — أما الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات أصلية فتعتبر دعوى الغاء .

ملخص الحـكم :

ان قضاء هـذه المحكمة قد جرى على ان المشرع قد هدف أصلا من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسـيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع وهـذه الحكمة تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقـوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس فى تحقق هذه المصلحة فى تـرك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لمـا فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية

وبالتالى فانه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة منهم بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى هـذا القانون دون أى قيد آخر لم يرد فيه اذ أن السلطة فى قبول أو رفض هـذه الطلبات انما هى سلطة مقيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية أن تضيف فى هـذه الحالة حكما أو قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف أحكامه .. أما بالنسـبة للموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فان أمرهم يختلف . اذ أن قيام المصلحة العـامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون المنوه عنه لا يزال أمراً متروكا لتقدير الجهة الادارية ولهـذه الجهة أن تضع من القواعد التنظيمية أو التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون المذكور ... وتفريعا على ذلك ، واذا كانت الجهة الادارية تلزم بقبول طلبات ترك الخدمة بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات شخصية ، فان الدعوى التى يرفعها هؤلاء الموظفين تعتبر — ولا شك — دعوى تسوية لأن صاحب الحق يطالب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى القانون ومن ثم فان ما تصـدره جهة الادارة من تصرفات وأوامر فى هـذه المناسبة هو مجرد أعمال تنفيذية تهدف الى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وتوصيل ما نص عليـه القـانون اليه وبالتالى لا يكون هـذا التصرف قرارا اداريا بالمعنى المفهوم بل يكون مجرد اجراء تنفيذى أو عمـل مادى لا يصل الى مرتبة القـرار الادارى ولا يمكن أن تكون الدعوى من دعاوى الالغاء .. وعلى عكس ذلك اذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية بل استلزم صـدور قرار ادارى خاص يخوله هـذا المركز القانونى ، فان الدعوى تكون من دعاوى الالغاء وينطبق هـذا على أصحاب طلبات ترك الخدمة من شاغلى الدرجات الأصلية طبقا لأحكام ذلك القانون والذى يتعين أن تصـدر جهة الادارة فى شأنهم قرارات ادارية منشئة لحقهم فى ترك الخدمة بناء على السلطة التقديرية المخولة لهـا فى القانون — على ما سـبق بيانه — ولمـا كان المدعى (المطعون عليه) من شاغلى الدرجات الأصلية فان دعواه تكون من دعاوى الالغاء الأمر الذى يسـتتبع ضرورة اتباع الاجراءات الخاصـة بمواعيد هـذه الدعاوى .

(طعن رقم ١١٩٩ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦)

قاعــدة رقــم (٢٠٨)

المبـــدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — رخصـة مباحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التى يتطلبها هـذا القانون — هدف المشرع من اصدار هـذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هـذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العـامة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا يسوغ باداة تشريعية ادنى الحد من اطلاق حكم المـادة الأولى من القانون المذكور فيما يتعلق بالمدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش — لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيـق لأحكام القانون سالف الذكر — اساس ذلك : المشرع قدر مقدما ما يترتب على تطبيق أحكام هـذا القانون من نتائج — لا وجه للتفرقة بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية بسبب السن او مصلحة العمل ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحـــكم :

ان قضاء هـذه المحكمة قد جرى على ان المشرع جعل طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ المشـار اليه رخصـة متاحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التى تطلبها هـذا القانون وإذا كان هدف المشرع من اصدار القانون المذكور هو معالجة مشـكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هـذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها المشرع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العـامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هـذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العـامة فى ترك امثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هـذه المصلحة فى الغاء درجاتهم الشـخصية التى اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منهـا سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه

فى المـادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوغ بأداة تشريعية ادنـى من الاداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حـكم المـادة الأولى منه فيما يتعلق بالمـادة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضـافة قدر اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يرده بدليل افتراضه فى المـادة المذكورة أن منحه السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها فى المعاش قد يجاوز به سن الستين . كما لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سـير العمل بالوزارات والمصالح والهيئـات الحكومية بسبب خروج عدد كبـير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون سـالف الذكر ما دام هـذا أمرا اباحه المشرع وقدر مقدما ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقـدم للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٤٤٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦)

فى ذات المعنى أيضا طعنى رقى ١٤٢١ ، ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢ ، طعن ٨٢٣ / ٩ ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٢ .

قاعـدة رقـم (٢٠٩)

المبـدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القـانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة — اجازته لمن بلغ سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشـهر من تاريخ نفاذه أن يترك الخدمة مع ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش ولو تجاوز بضمهما سن الستين ومنحه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة — قصد المشرع أساسا إلى معالجة مشـكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها — عدم قصره الاستفادة من هذا القانون على أصحاب الدرجات الشخصية — اباحة طلب ترك الخدمة لكافة الموظفين ممن تتوافر فيهم شروط الاستفادة من أحكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المـادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية ادنى من الاداة التشريعية التى صدر بها — تقييد الادارة طلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للموظف حتى احالته الى المعـاش عن

سنة — اعتبار هذا القيد حكما جديدا لا تملكه الادارة وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذى لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة فى اعتزال الخدمة — لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل فى الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون — اباحة المشرع ترك الخدمة تفترض تقديره مقدما ما يترتب من نتائج تغيب عنه — عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ينص قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة فى المادة الأولى على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٫٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وقد أفصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن الباعث على اصداره وأبرزت الحكمة التى استهدفها المشرع من الأحكام التى ضمنها اياه اذ جاء بها « لم تكن للترقيات فى الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلتزمها الادارة عند اجرائها اللهم الا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء فى الدرجة » ولم يكن يفيد من هذه الترقيات الا المقربون والمحظوظون من ذوى الوساطات . ولم يكن لغيرهم من الكادحين والقائمين بالعمل وسيلة للتظلم لايقاف هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك ان رسب غالبية الموظفين فى درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة — ولقد استبان للادارة مدى الغبن الواقع عليهم فأصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٣ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة فى درجة واحدة الى الدرجة التالية بصفة شخصية وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ ، ولم يكن فى ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسبين المنسيين فتوالت التشريعات بين حين وآخر ... وكلها تعالج مشكلة الحد الأقصى

لبقاء الموظف فى درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية ، وكان الالتجاء الى الترقيات الشخصية من المحاولات لعلاج المشكلة لكنها لا تتفق مع الاصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع . مما دعا الى التفكير فى ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح لمن بلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٫٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته الحالية ولا يتجاوز بهما ربط هذه الدرجة الا انه رؤى عدم قصر هذه الاباحة على أصحاب الدرجات الشخصية ، وانما اتاحه الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة وفى الحدود التى رسمتها مواد قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقره الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن . وظاهر مما تقدم أن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريقة نواجه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانصاف التى اتبعت فى الماضى لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من نضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيتهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للاصول التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المفتعلة والرغبة فى اجتثاث منابتها هما الحافز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به أصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين

أو يبلغها خلال ثلاثة اشـــهر من تاريخ نفاذه ، الا انه رؤى عـــدم قصر هـــذه الاباحة على اصـــحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوســـع فى تيسير الافادة من مزاياها باتاحة ســـبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على ان يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئـــات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هـــذه الطلبات فى ضوء المصلحه العـــامه . وقد اورد الشارع حكم المـــادة الأولى هـــذه ، استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له ، واخصها ما ورد فى المـــادة ١١٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقترنة بقيد او المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هـــذه الحالة رخصـــة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيهـــا شروطها واذا كان هدف المشرع اصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية للتخلص من درجاتهم الشخصية أو للتخفيف منهـــ قدر المستطاع عن طريق اصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هـــذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العـــامة وقدر أنها تبرر اصدار هـــذا التشريع ، فان ثمة قرينة قانونيـــة قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العـــامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة فى الغاء درجاتهم الشخصية التى أعرب المشرع صراحة عن حرصـــه على التخلص منها سواء بهـــذا الطريق أو بما نص عليه فى المـــادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتســـوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ولا يســـوغ بقاعدة تنظيمية أدنى من الاداة التشريعية التى صدر بها هـــذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المـــادة الأولى فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضافة قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يرده بدليل افتراضه فى المـــادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابهما فى معاشه قد يجاوز به سن الستين اذ أن هـــذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الادارية وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذى لم يحدد ســـنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة فى اعتزال الخدمة كما لا حجـــة فى التذرع باحتمال اختلال ســـير العمل بالوزارات والمصالح والهيئـــات الحكومية بسبب

خروج عـــدد كبير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون المشـــار اليه ، ما دام هذا امرا اباحة المشرع وقدر مقدما ما يمكن أن يترتب عليه من نتـــائج لم تكن لتغيب عنـــه . ولا وجه فى ضـــوء ما تقدم للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٧٢١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/٢٣)

قاعـــدة رقـــم (٢١٠)

المبـــدأ :

طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — توافر الشروط التى استلزمها هذا القانون ، دون أى قيـــد آخر غير وارد فيه ، ملزم للادارة بقبول هذه الطلبات ، متى كانت مقدمة من الموظفين الشـــاغلين لدرجات شخصية — قبول الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية — متروك لتقدير الادارة ولا تثريب عليها فى أن تقيد قبولها بما تراه من قواعد مراعاة للمصلحة العـــامة .

ملخص الحـــكم :

ان هذه المحكمة — فى قضاء لها سابق — قد استعرضت نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التفسيرية وخلصت من استظهارها الى أن المشرع قد هدف أصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة التخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقـــوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس فى تحقيق هذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لـــا فى ذلك من الغـــاء لدرجاتهم الشخصية وبالتالى فانه يلزم قبول طلبـــات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه متى توافرت الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون أى قيـــد آخر لم يرد فيه اذ أن السلطة فى قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفـــين

الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انما هى سلطة مقيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية أن تضيف فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه اما بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فان أمرهم يختلف اذ ان قيام المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال أمرا متروكا لتقدير السلطة الادارية ، ولهذه السلطة أن تضع من القواعد التنظيمية أو التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور ، وهذه التفرقة سبق أن استشعرتها هذه المحكمة من روح القانون واهدافه التى استبانت من مذكرته التفسيرية ، فاذا رأت السلطة الادارية وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول طلبات ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية الذين تقل المدة الباقية لهم فى الخدمة عن سنة ورأت فى هذا مصلحة عامة تبتغيها فلا تثريب عليها فى ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين ، ولزمتها هذه القاعدة .

(طعن ١٥٩٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٣/٧)

قاعـدة رقـم (٢١١)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — الهدف من أصداره — اعتزال الخدمة طبقا له فى حقيقته استقالة — ثمة اعتبارات من المصلحة العامة ترد على حق الموظف فى اعتزال الخدمـة طبقا لهذا القانون — تعطيل استعمال هذا الحق بالنسبة الى طائفة المهندسين .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ نص فى مادته الاولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين

لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو تجاوز هذا الضم سن الستين على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٫٥ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » واذا كان المشرع قد هدف أصلا من اصدار هذا القانون الى عـــلاج وضع الموظفين الشاغلين درجات شخصية بايجـــاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع بما يجعل من المصلحة العامة اجابة هؤلاء الى طلباتهم بترك الخدمة وفق الشروط والاوضاع التى نص عليها ، الا ان اعتزال الخدمة طبقا للقانون المذكور لا يعدو أن يكون فى حقيقته استقالـــة من الخدمة واذا كان الاصل فى الاستقالة انها حق للموظف يباشره متى شـــاء الا أن ثمة اعتبارات أخرى تتعلق بالمصلحة العامة ترد على استعمال هـــذا الحق الأن الموظف العام انما يعمل فى خدمة المجموع ومن أجل ذلك حرص الشرع عند تنظيم أوضاع الاستقالة وأحكامها على أن يوفق بين حرية الموظف فى ترك العمل وبين حق الجماعة فى الحصول على الخدمة التى يؤديها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد فجعل قبول الاستقالة رهينا بمشيئة الجهة الادارية التى لها أن ترفضهـــا أو تقبلها صراحة أو ضمنـــا بتعبير ايجابى أو سلبى واوجب على الموظف أن يستمر فـــى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد الذى تعتبر بمضيـــه مقبولة حكما ، بحيث لا تنتهى خدمة الموظف الا عندئذ ، وقد رأى لمصـــلحة عامة عليا بالنسبة الى طائفة المهندسين تعطيل استعمال هذا الحق تعطيلا نهائيا من شأنه عدم الاعتداد بالاستقالة التى يقدمها أفراد هذه الطائفـــة من موظفى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثـــة فما دونها واعتبر هذه الاستقالة كأن لم تكن سواء كانت صريحة أو ضمنيـــة اذ نص فى المـــادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجـــة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحـــد الاساليب المنصوص عليها فى المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانهـــا تعتبر كأن لم تكن » وقد أبرزت المذكرة الايضاحية للقانون المذكور الاســـباب التى تبرر تقرير الحكم المتقدم اذ جاء بها « كان من آثار نهضتنا الاصلاحية أن

زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى التخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة — ولما كان فى ذلك تعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها عن الامتناع عن تأدية الاعمال التى يعهد اليهم بها ، ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبى العام ... » ويخلص مما تقدم أن مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها يحظر عليهم طلب ترك الخدمة عن طريق الاستقالة للحكمة التشريعية التى قام عليها القانون آنف الذكر سواء كان ذلك وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الصادر بتعديل بعض هذه الاحكام بالاستثناء منها لتعارض ذلك مع أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

(طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة — تقيد الادارة بحكم المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما يتعلق بوجوب الفصل فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبر مقبولا ضمنا — رفض الادارة هذا الطلب بعد انتهاء هذه المدة دون صدور قرار بالبت فيه لا يصادف محلا — استمرار الموظف فى الخدمة بعد انقضاء هذه المدة لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة — اساس ذلك هو أن علاقته بالحكومة تنظيمية .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغهـا خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون : طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين — على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم (٥ر٣٧) سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربـوط الدرجة » وجاء بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون أنه « رئى عدم قصر هـذه الاباحة على اصحاب الدرجات الشخصية وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبـات فى ضوء المصلحة العامة وفى الحدود التى رسمتها مواد قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الاخيرة من المـادة ١١٠ من القانون التى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن » ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظـام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الاخيرة وحدهـا من المـادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعايـة منه لصالح الموظف أوجب أن تفصل جهة الادارة فى طلب الاستقالة خـلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها . وفرض المشرع جزاء على تراخى الادارة فى هذا الصدد فانذر باعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضـاء الثلاثين يومـا وفى ذلك نصت المـادة ١١٠ على أنه (ويجب الفصل فى الطلب خـلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة) . ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الادارة على طلب اعتزال الخدمة المقدمة للانتفاع بأحكـام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهـاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها فى المـادة الاولى من القانون — وترتيبا على ذلك لا يسوغ لجهة الادارة بعد انتهـاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل فى طلب تـرك

الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب فان هى فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظف مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى ان استمرار المطعون عليه فى الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه فمن المعلوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين واللوائح .. فاذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فان استمرار الموظف الذى قدمها فى الخدمة أو حتى تنازله عن طلبه بعد ذلك لا يغير من الامر شيئا .

(طعن ٩٤٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

(ملحوظة : فى نفس المعنى طعن ٩٧٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١٠)

قاعدة رقم (٢١٣)

المبدأ :

القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون المذكور هو بمثابة استقالة — اثر ذلك — تقيد الادارة بحكم المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما يتعلق بوجوب الفصل فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » . وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر أنه « رئى اتاحة الفرصة للموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين

أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له مع الاستثناء من الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو معلقة على أي شرط كأن لم تكن »

ولئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الادارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام . وهذا ما أشارت اليه المذكرة الايضاحية الا أنه من البدهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة وعلى الأخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأي قيد او المعلقة على شرط كأن لم تكن ، وبذلك ينبغي على الادارة أن تراعي ما تنص عليه الفقرة الاولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون وذلك متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

فاذا كان الثابت أن المدعي قد قدم طلبه في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٠ ولم يعرض هذا الطلب الا في ٢٠ من يونية سنة ١٩٦٠ على السيد رئيس مجلس الدولة فقرر بالحفظ في ذلك اليوم ، فان هذا القرار قد صدر بعد مضي ثلاثين يوما من اعتبار الاستقالة مقبولة بحكم القانون ومن ثم فان الحفظ قد ورد على غير محل .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١)

قاعــدة رقــم (٢١٤)

المبــــدأ :

ترك الخدمه طبقا للقانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — هو بمثابة استقالة — تقييد الادارة بحكم المــادة ١١٠ من قانون الموظفين وهو وجوب الفصل فى الطلب خلال ٣٠ يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقــوة القانون متى توافرت شروطها — القرار الصادر منها بالرفض بعد هذا الميعاد يكون قد ورد على غير محل .

ملخص الحـــــكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن صح القول بأن طلب تــرك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الادارية التى لها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العــام على نحو ماأشارت اليه المذكرة الايضاحية ، الا انه من البديهى أن مثل هذا الطلب هو بمثابــة استقالة وآية ذلك ما افصحت عنه المذكرة الايضاحية للقانون المذكــور من وجوب مراعاة احكام نظام موظفى الدولة التى تحكم الاستقالة ، وعلى الاخص المــادة ١١٠ منه . عدا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأى قيــد أو المعلقة على شرط كأن لم تكن ، وبذلك ينبغى على الادارة أن تراعــى ما تنص عليه الفقرة الاولى من المــادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقــم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ومنتجة لآثارها متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصــوص عليهــا فى المــادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم فــان قرار الرفض الصادر من السيد الوزير بعد ميعــاد الثلاثين يوما المذكورة يكون قد ورد على غير محل .

(طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/٥/١٩٦٣)

قاعـــدة رقـــم (٢١٥)

المبــــدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ـ عــدم الفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا له ـ امتنــاع رفض الطلب بعد فوات هذا الميعاد .

ملخص الحـــكم :

تنص المــادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنـــه (استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من يلغ ســن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧,٥ ســنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وجاء بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون أنه (رؤى عدم قصر هذه الاباحـــة على أصحاب الدرجات الشخصية وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة مع الاستثناء من الفقرة الاخيرة من المــادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن) ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظـــام موظفي الدولة أو القوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الاخيرة وحدها من المــادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون رعايـــة منه لصالح الموظف أوجب أن تفصل جهة الادارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وفرض جزاء على تراخي الادارة في هذا الصدد بنصه

على اعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما — ومؤدى ذلك ان عدم اجابة جهة الادارة على طلب اعتزال الخدمة المقدم للانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا لهذا الطلب مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهاء خدمة مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى من القانون — وترتيبا على ذلك لا يجوز لجهة الادارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل فى طلب ترك الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب فان هى فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظف مع مقدم الطلب بحكم القانون ».

(طعن ١٢٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢)

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — مضى ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه دون اخطار الموظف برفضه — ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة — العبرة فى ذلك بتاريخ الفصل فى الطلب خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان ابلاغ المدعى برفض الموافقة على طلب اعتزاله الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد تم بعد مضى أكثر من ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه الطلب بسبب تغيبه فى أجازة الا أن القرار الادارى القاضى برفض هذا الطلب قد صدر فى ١٧ من مايو سنة ١٩٦٠ ، اى خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . ومن ثم فلا حجة فيما يذهب اليه المدعى من أن استقالته قد اعتبرت مقبولة بمضى ثلاثين يوما دون اخطاره

بالقرار الذى بت فيها ، ذلك أن العبرة انما هى بتاريخ القرار الصادر بالفصل فى طلب الاستقالة ، لا بتاريخ تبليغ هذا القرار للموظف صاحب الشأن . وقد صدر هذا القرار من الجهة الادارية المختصة واستوفى فى الميعاد القانونى المقرر .

(طعن ١٣٩٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/١٦)

قاعـــدة رقـــم (٢١٧)

المبـــدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — التفرقة بينه وبين الاستقالة المقررة فى المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة — ترخص الادارة فى قبول هذا الطلب أو رفضه وفقا لمقتضيات المصلحة العامة — عدم اعتباره مقبولا الا اذا افصحت الادارة عن ذلك صراحة — ليس هناك ميعاد محدد للبت فى هذا الطلب .

ملخص الفتوى :

ان ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة مع نوع خاص وفقا لاوضاع واحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة العادية الا فى وجه واحد ، وهو أن كليهما يقدم بطلب من الموظف وبناء على رغبته وفيما عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن الاستقالة العادية ذلك لان الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما ومزايا على خلاف أحكام قانون نظام موظفى الدولة وقوانين المعاشات التى لا تحسب فى المعاش الا مدد الخدمة الفعلية وهذا الاختلاف يقتضى عدم تطبيق أحكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا معلقا على شرط ، فلا ينتج أثره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة فلا يعتبر انقضاء

مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكمى له ولعل هذاهو مادعا الشارع الى النص فى صدر المـادة الاولى من القانون المشار اليه على أنـه « استثناء من أحكـام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى الضرورة وطبيعة التكييف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ المشار اليه أن يتناول كافة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ حكما مقررا للموظف يتعين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضـع لتقدير جهة الادارة فلها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العـام وقد أشارت الى هذا المعنى المذكرة الايضاحية للقانون بقولها « رئى اتاحة الفرصـة للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئـات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى الطلبـات فى ضوء المصلحة العـامة » ويتعين أن يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبـولا الا بصدور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم أن تبت جهة الادارة فى الطلب خلال مدة معينة لان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد ميعادا معينا للبت فيه ، ومن ثم فلا يصح القول بأن مضى ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ذلك لأن هذا القول يستند الى نص المـادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى شأن طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(فتوى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠)

قاعـدة رقـم (٢١٨)

المبـــدأ :

طلبات ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — ميعاد تقديمها — هو الثلاثة الاشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنـه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سـن

الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتان من علاوات درجته ، ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » .

ويستفاد من هذا النص أن طلب ترك الخدمة مع الافادة من المزايا المنصوص عليها فيه وهى ضم سنتين الى مدة خدمة الموظف وحسابهما فى المعاش ومنح علاوتين من علاوات الدرجة ، هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أى فى ٣ من ابريل سنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة الاشهر التالية لهذا القانون ، وأنه وان كانت عبارة النص تدل فى ظاهرها وللوهلة الاولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد بميعاد الا أن مقتضى النص وظروف الحال — وقصد الشارع منه على نحو ما جاء بالمذكرة الايضاحية للقانون — كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة الاشهر المشار اليها أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر ، فقد تضمن النص فيما تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوة درجته بحيث لا يجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء فى المذكرة الايضاحية تحديدا لهذه الدرجة « على أن يمنح الموظف علاوتان من علاوات درجته الحالية » ومقتضى ذلك أن المزايا التى يقررها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القنون أو فى الثلاثة الاشهر التالية لهذا التاريخ ، فتضاف هذه المزايا الى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطلب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التى يمنح الموظف عند تركه الخدمة علاوتان من علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية » التى يكون الموظف معينا عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو فى الثلاثة الاشهر التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم فلا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه الفترة لتخلف شرط من شروط الافادة من هذا القانون فقد يرقى الموظف الى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا المربوط ومنحه أية علاوة بعد ذلك ينطوى على

مخالفة صريحة لقصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ، فلا يجوز الزيادة فيها أو الانتقاص منها .

(فتوى ٨٩١ فى ١٩٦٠/١٠/٢٧)

قاعـــدة رقـــم (٢١٩)

المبـــــدأ :

القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ باجازة تسوية المعاش على أساس ضم سنتين لمدة الخدمة وفقا لشروط معينة — وجوب تقديم طلب ترك الخدمة للافادة من أحكامه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه — أساس ذلك مقتضى النص وظروف الحال وقصد المشرع كما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية .

ملخص الحـــــكم :

ان طلب ترك الخدمة مع الافادة من المزايا المنصوص عليها فيه — وهى ضم سنتين الى مدة خدمة الموظف وحسابهما فى المعاش ومنح علاوتين من علاوات الدرجة — هـــذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة الأشـــهر التالية لهذا التاريخ .. وانه ، وان كانت عبارة النص تدل فى ظاهرها وللوهلة الأولى أن تقـــديم طلب ترك الخدمة غير مقيد بميعاد ، الا أن مقتضى النص وظروف الحال وقصد الشارع منه على نحو ما جاء بالمذكرة الايضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة أشـــهر المشار اليها أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر فقد تضمن النص — فيما تضمن من مزايا — منح الموظف علاوتين من علاوات درجته بحيث لا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وقد جاء فى المذكرة الايضاحية تحديدا لهذه الدرجة ، حسبما تقـــدم ، انها هى درجته الحالية ومقتضى ذلك ان المزايا التى يقررها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو فى الثلاثة أشـــهر التالية لهذا التاريخ فتضاف هـــذه المزايا الى حالته تلك .. ومفهوم ذلك أن الطلب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة .

(طعن ٤٢٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢٠)

قاعـدة رقـم (٢٢٠)

المبـــدأ :

الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية .

ملخص الحـــكم :

ان قضاء هـــذه المحكمة قد جرى — فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ — على أن الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون المذكور من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية متى توفرت فيهم الشروط التى استلزمها هـــذا القانون دون أى قيد آخر لم يرد فيه ، وأن الأمر فى قبول أو رفض الطلبات التى تقـــدم من هؤلاء الموظفين ليس مرده الى تقدير الجهة الادارية ومحض اختيارها وانما مرده فى الحقيقة الى احكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة لهذه الطائفـــة من الموظفين ذوى الدرجات الشخصية متعلقة بالمعاش ، بحيث اذا ما توفرت فيهم الشروط التى نص عليهـــا القانون ســـالف الذكر حقت لهم الافادة من أحكامه ، وحق على الجهة الادارية تمكينهم من هـــذه الافادة ، وعلى ذلك فان ســـلطتها فى هـــذا الشأن انما هى ســـلطة مقيدة بالقانون ، فلا تملك أن تضيف فى هـــذه الحالة حكما أو قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف أحكامه ، وقد استهدف المشرع أصلا من اصدار هـــذا القانون معالجة مشـــكلة قدامى الموظفين ، ووضع حـــد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منهـــا قدر المســـتطاع بقصد الغائها ، وعلى ذلك فليس ثمة وجـــه للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ٥٣٣ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٢٦)

قاعـــدة رقــم (٢٢١)

المبـــــدأ :

طلب ترك الخدمة وفق أحكام القرار بقانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ المقدم من الموظف المفيد على درجة شخصية ــ التزام جهة الادارة وجوبا بالاستجابة متى توافرت فيه الشروط القانونية ــ لا يقدح فى ذلك أن يكون القرار الصادر بترقية المدعى بصفة شخصية قد صدر بعد احالته الى المعاش لبلوغه السن القانونية ما دام أن هـــذه الترقية نافذة قبل طلبه الانتفاع باحكام القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ .

ملخص الحـــــكم :

ان سلطة جهة الادارة ازاء طلب ترك الخدمة المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية سلطة غير تقديرية وأن الادارة تلتزم وجوبا بالاستجابة لهذا الطلب متى توافرت فيه الشروط التى استلزمها القانون وانه متى كان الثابت ان المدعى تنطبق عليـــه وقت تقـــديم طلبه الشروط الواردة فى المـــادة الأولى من القـــرار بالقانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ المعمول به اعتبارا من ١٩٦٠/٤/٣ فانه ينتفع لزاما بالتيسيرات الواردة بهذا القـــرار بقانون ولا يقدح فى ذلك أن قرار ترقيته الى الدرجة الرابعه صدر بتاريخ ١٩٦٠/١٠/٣٠ أى بعد احالته الى المعاش اذ ان هـــذه الترقية التى تمت بصـــفة شخصية كانت نافذة اعتبارا من مارس ١٩٦٠ أى قبل تقـــديم المدعى طلب الانتفاع بالقانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ .

(طعن ١١٦٢ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

قاعـــدة رقــم (٢٢٢)

المبـــــدأ :

اختلاف سلطة الإدارة ازاء طلب اعتزال الخدمة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ الذى يقدمه شـــاغلو الدرجات الشخصية وذلك الذى يقدمه شـــاغلو الدرجات الأصلية .

ملخص الحـــــكم :

ان المشرع قد هدف من اصـــدار القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشـــاغلين لدرجات شخصية بايجاد وســـيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهـــذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قاطعة لا تحتمل اثبـــات العكس فى تحقيق هـــذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، لمـــا فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية وينبنى على هـــذا أنه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ المشار اليه ، متى توفرت الشروط المطلوبة فى هـــذا القانون دون أى قيد آخر لم يرد فيه ، اذ أن ســـلطة الادارة فى قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انما هى ســـلطة مقيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية أن تضيف، فى هـــذه الحالة حكما أو قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف أحكامه ، أما بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فأن أمرهم يختلف ، اذ أن قيام المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ لا يزال أمرا متروكا لتقدير السلطة الادارية التى لها أن تضع من القواعد التنظيمية أو التعليمات والضوابط ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالاستناد الى احكام القانون المذكور ، وهـــذه التفرقة ســـبق أن استشفتها هـــذه المحكمة من روح القـــانون وأهدافه التى استبانت من مذكرته التفسيرية ؛ فاذا ما رأت الســـلطة الادارية ، وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية الذين تقل المدة الباقية لهم فى الخدمة عن سنة ، وقدرت فى هـــذا تحقيق مصلحة عامة تبتغيها ، فلا تثريب عليها فى ذلك بالنسبة الى هـــذه الفئة من الموظفين .

(طعن ٣٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٤/١٤)

قاعـــدة رقـــم (٢٢٣)

المبـــــدأ :

اعتزال الخدمة وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسـسنة ١٩٦٠ ، سلطة جهة الادارة فى شـسأن طالبيه من الموظفين الشاغلين لدرجات اصليـــة ، سلطة تقديرية ليس للقضـــاء التعقيب عليهـــا ما دام قرارها قد خلا من اســاءة اســتعمال السلطة .

ملخص الحـــــكم :

سبق لهـــذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما أصــــدر القانون رقم ١٢٠ لســــنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريقة تواجه فى الوقت ذاته على نحو انجح للقضـــاء على ما ينتج عن محاولات الانصاف التى اتبعت فى المـــاضى لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تضـــخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيتهم عليهـــا علاجا لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للأصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، وقد كانت كراهية هذه الاوضاع المفتعلة والرغبة فى اجتثاث منابتها هـــى الحافز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وســيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصـــدار القانون رقم ١٢٠ لســـنة ١٩٦٠ الذى قصد به أصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المـــادة الأولى منه لمن يبلغ من الموظفين الشـاغلين لدرجات شـخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه .

وقد أورد الشـارع حكم المـــادة الأولى من القانون المذكور استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانـــين المعدلة واخصها ما ورد فى المـــادة ١١٠ فيما يتعلق بالاستقالة المقترنة بقيد او المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هذه الحـــالة رخصــــة مباحة للموظف ليستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها ،

واذا كان هدف المشرع اصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو التخفف فيها قدر المستطاع عن طريق اصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين فى خدمة الحكومة لما فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية التى أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . والأمر بعد ذلك مختلف بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فان الشارع عندما رأى عدم قصر هذه الرخصة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع فى تيسير الافادة منها لصالح غير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، قيدها بأن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى تكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة . ومن ثم فان المشرع فى الوقت الذى أباح لغير أصحاب الدرجات الشخصية الانتفاع بالميزة التى انطوى عليها القانون المذكور قد أكد سلطة جهة الادارة التقديرية وحريتها فى قبول ذلك الاعتزال أو رفضه وفقا لما تراه أكثر تحقيقا للمصلحة العامة وبهذه المثابة فليس للقضاء الادارى التعقيب على القرار الذى تتخذه فى هذا الشأن ما دام قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة .

(طعن ١٥٩٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — طلب شاغلى الدرجات الشخصية ممن تحققت فيهم الشروط التى يتطلبها القانون المذكور اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكامه — رخصة مباح لهم استعمالها — الأمر فى قبول أو رفض الطلب مرده الى القانون ذاته والى تقدير جهة الادارة أو اختيارها — الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص فى حقيقة تكييفها دعوى تسوية لا تستلزم تظلما اداريا قبل رفعها ولا تخضع لميعاد الستين يوما .

ملخص الحـــكم :

ان قضاء هــذه المحكمة قد جرى على أن طلب شــاغلى الدرجات الشخصية اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لســنة ١٩٦٠ رخصـــة مباحة لهؤلاء الموظفين لهم استعمالها متى تحققت فيهم الشروط التى تطلبها هذا القانون — واذ كان هدف المشرع من اصداره هو معالجــة مشــكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منهــا قدر المستطاع وكانت الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد ان وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هــذا التشريع — فان ثمة قرينة قانونية قاطعــة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيــق المصلحة العــامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة وتتمثل هذه المصلحة فى الغاء درجاتهم الشــخصية التى أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منهــا فلا وجه للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهــذه التفرقة ولا تقرها نصوصه وبناء على ما تقدم فان الأمر فى قبــول او رفض الطلبات التى تقــدم منهم لاعتزال الخدمة طبقــا لأحكام القانون المذكورة ليس مرده الى تقدير جهة الادارة واختيارها ، وانما مرده فى الحقيقة الى أحكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخــدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقررة بحيث أنه متى توافرت فيهم الشروط الواجبة قانونا حقت لهم الافادة من أحــكام القــانون وحق علــى جهــة الادرة تمكينهــم من هــذه الافادة وبهذه المثابة فان الدعوى التى تقام فى هــذا الخصوص فى حقيقة تكييفها دعوى تســوية تقوم على منازعة فى معاش لا تستلزم تظلما اداريا قبل رفعها ولا تخضع لميعاد الستين يوما .

(طعن ٣٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعــدة رقــم (٢٢٥)

المبـــــدا :

تقديم الموظف طلبا بترقيته الى الدرجة التالية طبقـا لقواعد الترقية التيسيرية التى تضمنها القانون ١٢٠ لسـنة ١٩٦٠ واصدار قرار باحالته الى المعاش مع ضم سنتين الى خدمته ومنحه علاوتين من علاوات الدرجـة التى سيرقى اليها — استقالة مشروطة — عديمة الأثر قانونا طبقـا للمادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ .

ملخص الحـكم :

ان الطلب الذى قدمه المدعى فى ٢٠ من ابريل سـنة ١٩٦٠ لاحالته الى المعاش ، كان طلبا مشروطا بترقيته الى الدرجة الخامسة طبقا لقواعد المنسيين مع منحه علاوتين من علاوات الدرجة المرقى اليها ، ومن ثم فان هـذا الطلب يكون عديم الأثر قانونا طبقـا للمادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

(طعن ٣٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٤/١٤)

رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ :

قاعـدة رقـم (٢٢٦)

المبـــــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لســـنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء فى قبول بعض طلبات الإحالة الى المعاش لا ينطوى على احالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحى المحدد فى القانون رقم (٤٦) لســـنة ١٩٦٤ — تعليق قرار احالة الموظف الى المعاش على طلب يتقدم به الموظف — القرار نظم بذلك سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة — سريان أحكام الاستقالة الواردة فى المـــادة (٧٩) من القانون رقم (٤٦) لســـنة ١٩٦٤ فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص فى القرار المشار اليه وبالقدر الذى لا يتعارض مع أحكامه — تعليق طلب الاحالة الى المعاش على شرط — صدور قرار الوزير المختص بقبول الطلب دون الاعتداد بالشرط — بطلان قرار الوزير المختص .

ملخص الحـــكم :

يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخـــاص بنظـــام العاملين المدنيين فى الدولة ، والذى صـــدر فى ظله قرار وزير التربية والتعليم رقم ١١١ لســـنة ١٩٧١ محل الطعن فى الدعوى ، أن الاحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحى المحدد فى هذا القانون لا تكون الا جـــزاءا تأديبيا يوقع على العاملين من شاغلى الدرجات الثالثة وما فوقها بالتطبيق لنص المـــادة ٦١ من القانون المذكور ، وبذلك فان القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ لا يعرف الأحالة الى المعاش الا كتصرف ادارى من جانب واحـــد تمارسه جهة الادارة بسلطتها التقديرية متى تحققت أسبابه ودواعيه دون تدخل من جانب الموظف ، وفى ذلك تتميز الاحالة الى المعاش عن غيرها من أسباب انتهاء الخدمة التى يترتب عليها هى أيضا تسوية حقوق الموظف التقاعدية ، كما هو الشأن فى حالة الاستقالة من الخدمة المنصوص عليها فى المـــادة ٧٩ من القانون المذكور ، وحالة بلوغ الموظف السن المقرر لترك الخدمة وفقا لنص المـــادة ٧٨ من هـــذا القانون ، اذ فى الحالة الأولى لا تقع الاستقالة من الخدمة ولا تنتج أثرها الا بناء على تدخل ارادى من جانب

الموظف يعبر فيه صراحة عن رغبته فى ترك الخدمة ، كما انه فى حالة بلوغ الموظف السن المقـررة لترك الخدمة فان خدمة الموظف تنتهى حتما وبقوة القانون دون تدخل ارادى لا من جانب الموظف كما هو الشأن فى حالة الاستقالة ولا من جانب الجهة الادارية كما هو الشأن فيما يتعلق بالاحالة الى المعاش .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم ، وما دام القرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ « بتفويض الوزراء فى قبول بعض طلبات الاحالة الى المعاش » قد علق احالة الموظف الى المعاش وتسوية حقوقه التقاعدية وفقا لاحكـامه على طلب يتقدم به الموظف يعبر به عن ارادته فى ذلك ، وفقا للقيود وفى الحدود التى شرعها القرار الجمهورى المذكور ، فان هـذا القرار يكون بذلك قد نظم فى حقيقة الامر سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة ، وضع له شروطا ورتب عليه آثارا لا مثيل لها فى أحوال الاستقالة العاديـة المقررة طبقـا للقواعد العـامة الواردة فى المـادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ تحقيقا للحكمة التى تغياها فى ذلك ، ومن ثم فان طلبات الاحالة الى المعاش التى تقدم وفقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسـنة ١٩٧٠ المشار اليه تسرى عليها أحكام المـادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ فى كل ما لم يرد بشـأنه نص خاص فى القـرار الجمهورى سالف الذكر ، وبالقدر الذى لا يتعارض مع أحكام هذا القـرار ، ومن ذلك ما نصت عليه المـادة المذكورة من أن الاستقالة المعلقة على شرط او المقترنة باى قيد لا يترتب عليها انهاء خدمة العامل الا اذا تضمن القـرار الصادر بقبول الاستقالة اجابة العامل الى طلبه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الطاعنة قد علقت طلب اعتزالها الخدمة وفقا لأحكام القـرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسـنة ١٩٧٠ على شرط قبـول استقالتها اعتبارا من أول سبتمبر سـنة ١٩٧١ ، ومع ذلك فقد صـدر قرار الوزير بقبـول هـذه الاستقالة اعتبارا من ٣١ من مارس سنة ١٩٧١ دون اعتداد بالشرط الذى علقت عليه الطاعنـة استقالتها ، ومن ثم يكون قرار الوزير بقبـول الاستقالة باطلا عديم الأثر فى انهـاء خدمة الطاعنة .

(طعن ١٢٣ لسنة ٢٠ ق — جلسة ٢٥/١٢/١٩٧٦)

قاعـــدة رقـــم (٢٢٧)

المبـــــدأ :

العاملون المدنيون بالدولة ــ اعتزال الخدمة وفقا لقواعد التيسير ــ قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لســـنة ١٩٧٠ ــ عدم جواز اعادة تعيين من اعتزل الخدمة طبقا لأحكامه ــ الحظر الوارد بهذا القرار حظر دائم وليس موقوتا ببلوغ سن معنية .

ملخص الفتـــــوى :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لســـنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء أو من حكمهم فى اصدار قرارات احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم ، ينص فى المـــادة (١) على انه :

« يفوض الوزراء ومن فى حكمهم كل فيما يخصه ــ فى اصدار قرارات احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك وفقا للقواعد الآتيـــة :

(أ) أن يكون طالب الاحـــالة الى المعاش معاملا بمقتضى قوانـــين المعاشات الحكومية .

(ب) الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن الخامسة والخمسين والا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الاحالة الى المعاش أقل من سنه .

(جـ) تضم المدة الباقية لبلوغ السن القانونية أو سنتين افتراضيتين الى مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش ايهما اقل .

(د) يسوى المعاش على أساس الاجر الاصلى وقت صدور قرار الاحالة الى المعاش .

وينص فى المـــادة (٣) على انه :-

« لا يجوز اعادة تعيين العاملين الذين ينتفعون بالقواعد المنصوص عليها فى هذا القرار بالحكومة أو القطاع العام بعد الاحالة الى المعاش » .

وينص فى المـــادة ٤ على انه : « لا يجوز شغل الدرجات أو الفئـــات التى تخلو نتيجة لتطبيق أحكام المـــادة الاولى حتى تاريخ بلوغ المحالين الى

المعاش سن التقاعد . ويجوز للجهات التى كانوا يتبعونها استعمال هـذه الدرجات أو الفئات كمصرف مالى بالخصم عليها لتعيين الخريجين الجدد »

ومن حيث انه يبين من هـذه النصوص أن الحظر الوارد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه حظر دائم وليس موقوتا ببلوغ سن معينة : فالقاعدة ان المطلق يؤخذ على اطلاقه ما لم يرد فى النص ما يقيده ، ولقد نهى المشرع عن اعادة تعيين من افاد من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه مطلقا دون أن يحدده بأجل ، ومن ثم فلا يجوز تقييد ما اطلقه المشرع .

ومن حيث انه لا وجه للقول بأنه رغم الحظر المطلق الوارد فى المادة (٣) من القرار ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه فان قواعد التفسير السليم تقتضى عدم الأخذ بالتفسير الحرفى للنص وانما روح القرار الجمهورى والحكمة التى املته تقتضى ان يقصر الحظر المشار اليه فى المادة الثالثة على العاملين الذين يفيدون من أحكامه حتى بلوغ سن الاحالة الطبيعى الى المعاش وهو سن الستين ، وانه يتعين أن تفسر المادة الثالثة من القرار الجمهورى فى ضوء الحكم المقرر فى المادة الرابعة من نفس القرار والمادة الرابعة صريحة فى ان حظر شغل الدرجات انما يستمر قائما الى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد أى سن الستين وبعد هذه الفترة يجوز للدولة أن تعيد شغل الوظيفة التى اخليت نتيجة لاستفادة شاغلها بالمزايا المقررة فى القرار الجمهورى المشار اليه — لا وجه لهذا القول لأنه لا يعدو ان يكون اجتهادا فى موضع النص الصريح ، فالواضح من مطالعة احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه انه تضمن قيدين مختلفين : الأول — قيد يتعلق بعدم جواز اعادة تعيين من افاد من أحكام هـذا القرار ، وهـذا القيد مبناه ان من قدمت اليه تيسيرات لاعتزال الخدمة افساحا للمجال امام العناصر الشابة لا يصح اتاحة الفرصة له للعودة الى الخدمة من جديد والا ذهبت القيمة من تقديم التيسيرات له لاعتزالها ، والثانى : قيد يتعلق بحق الادارة فى شغل الدرجات التى تخلفت عمن اعتزلوا الخدمة فمنع شغلها عن طريق الترقية أو التعيين فى غير أدنى الدرجات ، وقصر استخدامها على تعيين الخريجين الجدد .

والقيد الأول قيد دائم لأن عودة المعتزل الى الخدمة فى أى سن كانت تغلق الباب أمام الخريجين الجدد الذين اراد المشرع افساح المجال أمامهم ، ولهذا فقد اطلق المشرع هـذا الحظر ولم يجعله موقوتا .

اما القيد الثانى فلا يصح ان يكون دائما والا اغلق الباب أمام من كانوا ينتظرون فرصة الترقية بعد بلوغ المعتزلين سن المعاش . ولهذا جعله المشرع موقوتا ببلوغهم هذه السن .

ومن ثم فانه لا يصح الخلط بين القيدين المشـار اليهما ، أو اعمال الأحكام المتعلقة باحدهما فى شأن الآخر .

ومن حيث انه لا وجه للقول كذلك بانه قد تتوافر لدى من اعتزلوا الخدمة وفقا للقرار رقم ٤٥١ لسـنة ١٩٧٠ المشار اليه خبرات خاصـة تقتضى اعادتهم الى الخدمة بعد بلوغهم سن الستين شأنهم فى ذلك شـأن سـائر العاملين بالدولة الذين تتوافر فيهم مثل هـذه الخبرات ، لا وجه لهذا القول لأن التنظيم الخاص باعتزال الخدمة كما وضعه المشرع فى القـرار المشـار اليه يقوم أساسا على الاختيار سواء من جانب معتزل الخـدمة الذى استلزم ان يكون الاعتزال بناء على طلبه ، أو من جانب الجهة التى يعمل بها التى اعطاها الحق فى قبول الطلب أو رفضه ومن ثم ، فان من اعتزل الخدمة وفقا لهذا التنظيم يفترض انه ليس لديه خبرات خاصـة لا يمكن الاسـتغناء عنها ، والا لمـا اختار اعتزال الخدمة ولمـا قبلت الدولة اعتزاله .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر يبين انه لا يجوز اعادة تعيين السيد / .... فى وظيفة مستشار بمكتب وزير التعليم العالى وذلك بعد أن اعتزل الخدمة وفقا للتيسيرات المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسـنة ١٩٧٠ المشار اليه .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى عدم جواز تعيين السيد / ..... فى الوظيفة التى اختير لها بوزارة التعليم العالى .

(فتوى ٦٩٧ بتاريخ ١٩٧٢/٨/١٢)

الفصـــــــل الرابع

مســــــائل عامـــة ومتنـــوعة

قاعـــدة رقـــم (٢٢٨)

المبـــــــدأ :

الوظيفة تكليف للقائم بها يتطلب صلاحية الموظف للنهوض به ، وبقاؤه فى الوظيفة رهين بهذه الصلاحية — حق الادارة فى تسريحة حق أصيل ، مرده : الى النصوص الدستورية الخاصــــة بوجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العــــامة ، والى النصوص التشريعية المقررة لهذا الحق — قرارها بالتسريح صحيح ما دام قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة ولم يستهدف سوى المصلحة العامة — عبء اثبات هـــذا العيب يقع على الموظف المسرح .

ملخص الحـــــكم :

ان علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيميــــة تحكمها القـــوانين واللوائح ، فمركز الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت ، ومرد ذلك الى أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وبهذه المثابة يجـــب أن يخضع نظامهم القانونى لمقتضيات المصلحة العــــامة تحقيقا لحسن سير تلك المرافق ، ذلك أن الوظيفة العــــامة هى مجمـــوعة من الاختصاصات يتولاها الموظف لصالح المرفق العام ، ويعهد بها اليه ليساهم فى شـــئونه فى ســـبيل تحقيق الاغراض المنشودة منه للمصلحة العــــامة التى تقـــوم الدولة على رعايتها ، وتقليد الوظيفة العـــامة هو اسناد اختصاصاتها الى الموظف الذى يولاها ، وليس خلقا لها . ولمـــا كانت الوظيفة تكليفا للقائم بها كأصل دستورى مسلم ، وهـــذا التكليف يتطلب من الموظف ان يكون صالحا للنهوض به ، فان بقاءه فى الوظيفة رهين بهـــذه الصلاحية ، وهـــذا أمر يخضع لتقدير الحكومة القوامة على تسيير المرافق العـــامة ، فتسرح من تراه أصبح غير صالح لذلك دون الاحتجاج بأن له أصل حق فى البقاء

فى الوظيفة ، ما دام ذلك قد تم لأسباب تبرره وبالشروط والأوضاع التى تقررها القانون وبغير اساءة استعمال السلطة ، وحق الحكومة فى تسريح الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه ، مرده من جهة الى النصوص الدستورية الخاصة بوجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة ، ومن جهة اخرى النصوص التشريعية المقررة لهذا الحق . ولما كان الموظفون هم عمال المرافق العامة فلزم أن تكون للحكومة الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض ، وتسريح من ترى فقدانه لهذه الصلاحية أو للقدرة على النهوض بأعباء الوظيفة العامة ومسئولياتها ، وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة ، ولم تستهدف سوى المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال السلطة على الموظف المسرح .

(طعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

حق الحكومة فى فصل الموظف هو حق أصيل مرده الى أمرين : أحدهما طبيعى ، والآخر تشريعى .

ملخص الحكم :

ان حق الحكومة فى فصل الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه مرده الى أصلين : (الأول) أصل طبيعى رددته النصوص الدستورية هو وجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة ، فنصت المادة ٥٧ من دستور سنة ١٩٢٣ على أن « مجلس الوزراء هو المهيمن على مصالح الدولة » ، كما نصت المادة ٤٤ منه على أن رئيس الدولة وقتذاك يولى ويعزل الموظفين على الوجه المبين بالقوانين ، ونصت المادة ١٤٠ من دستور جمهورية مصر على أن « يعين

رئيس انجمهورية الموظفين المدنيين والعسـكريين والممثلين السـياسيين ويعزلهم على الوجه المبين فى القانون » . و (الثانى) أصل تشريعى يستند الى الأوامر العالية الصادرة فى ١٠ من أبريل سـنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو سـنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سـنة ١٨٨٧ والدكريتو الصـادر فى ٢٤ من ديسمبر سـنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسـنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية والمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، والمـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى عددت أسباب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها فى بند (٤) العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى ، وفى البند (٦) الفصل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء اى بغير الطريق التأديبى ، وهـذا الفصل بالطريق الأخير هو الذى اشارت اليه المـادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسـنة ١٩٤٦ الخاص بانشاء مجلس الدولة ، والمـادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩ لسـنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمـادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسـنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة .

(طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعـدة رقـم (٢٣٠)

المبـــدأ :

احالة الموظف الى المعـاش أو عزله — الجهات المختصة بذلك — حدود اختصاصها .

ملخص الحـكم :

ان الجزاء التاديبى قد بلغ حد الاحالة الى المعاش ، أو حد العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش او المكافاة ، ويتخذ فى هـذا أو ذاك شـكل قرار من مجلس تأديب وهنا يجب أن يكون مسببا بعـد تحقيق ومحاكمة تأديبية وفقا للاوضـاع المقررة فى الفصل السابع من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ولا يكون

الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة الا بمثل هـذا القرار طبقـا للمادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وقد تتخذ الاحالة الى المعاش أو العزل التاديبى شـكل قرار يصـدر من السلطة الرئاسية المختصـة من غير محاكمة تاديبية وذلك بالتطبيق للفقرة الرابعة من المـادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهنا لا يلزم اتباع اجراءات التحقيق والمحاكمة المرسومة فى الفصل السـابع سالف الذكر ، كما لا يجب أن يكون مسببا : وخدمة الموظف قد لا تنتهى بجزاء تأديبى صـادر بقرار من مجلس تأديب أو بقرار تاديبى صـادر من السلطة الرئاسية المختصـة فى الصور الموضحة آنفا ، وانما قد تنتهى بالفصل بمرسـوم او أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء وذلك بالتطبيق للفقرة السادسة من المـادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر . ومرد ذلك الى اصل طبيعى هو وجوب هيمنة الادارة على تسيير المرافق العـامة على وجه يحقق الصالح العام — ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم أن تكون للحكومة الحرية فى اختيار من ترى فيهـم الصلاحية لهـذا الغرض وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك . هـذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف سوى المصلحة العـامة .

(طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعـدة رقـم (٢٣١)

المبـــدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يشيد بكفايته وامانته واستقامته — لا يفيد ذلك أن قرار فصله غير قائم على سبب يبرره — ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — اعتبار قرار الفصل سليما مادام الموظف لم يقم الدليل الايجابى على صدوره معيبا — عدم مسئولية جهة الادارة عن التعويض عن هـذا القرار .

ملخص الحـــــكم :

لئن كانت تقارير المدعى السرية على مدى المهود وما جاء بملف خدمته تشـــهد جميعها بكفايته فى عمله ونشـــاطه وأمانته واستقامته ونزاهته واعتزازه بكرامته وكرامة وظيفته وحسن خلقه وطيب ســـمعته فى مختلف المناصب التى تولاها ، الا أن هـــذه ليست هى الوعاء الوحيد الذى تستمد منه أسانيد دحض مشروعية قرار احالة المدعى الى المعاش المطعون فيه أو دفع قرينة صحته وقيامة على ســـببه المبرر له ، ما دام المدعى لم يقم الدليـــل الايجابى على صـــدور القرار المذكور مشـــوبا بعيب الانحراف بالسلطة او اساءة استعمالها أو عدم الاختصاص أو مخالفة القانون أو عيب فى الشـــكل . ومتى انتفى الدليل على قيام أى عيب من هـــذه العيوب فان القرار يكون حصينا من الالغاء ، ولا تترتب عليه تبعا لذلك ، مســـئولية الادارة بالتعويض عنه .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢٨)

قاعـــدة رقـــم (٢٣٢)

المبـــــدأ :

العزل بالتطبيق للمادة ١٠٧/٤و٦ من قانون نظام موظفى الدولة — لا الزام على الادارة بايراد أسباب لقرارها — قيامها بتسبيبه — خضوع الأسباب لرقابة القضاء الادارى .

ملخص الحـــكم :

لئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبيب قرارها بالاحالة الى المعـــاش أو بالعزل بالتطبيق للفقرة الرابعة من المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ أو بالفصل بالتطبيق للفقرة السادسة من هـــذه المـــادة ، الا أنها اذا ما ذكرت أسبابا لقرارها فانها تكون خاضعة لرقابة القضـــاء الادارى للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون ، وأثر ذلك فى النتيجة التى انتهى اليها القرار .

(طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعـــدة رقـــم (٢٣٣)

المبـــــدأ :

فصل الموظف قبل أن تتم النيابة تحقيقها فى التهمة المسند اليه — حفظ التحقيق لعدم صحة التهمة — عدم توافر ركن السبب المبرر للفصل .

ملخص الحـــــــكم :

متى ثبت أن القـــرار المطعون فيـــه قد صـــدر بفصل المدعى قبل أن تتم النيابة تحقيقها فى التهمة المسندة اليه ، وقد انتهى هـــذا التحقيق الى عدم صحتها ، فان القرار يكون قد افتقد ركن السبب المبرر للنتيجة التى انتهى اليها وهى الفصل .

(طعن ١٤٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/١٤)

قاعـــدة رقـــم (٢٣٤)

المبـــــدأ :

الباعث على اصدار القرار الادارى — صدور قرار بصرف الموظف من الخدمة بعد ملاحقته للتنكيل به — هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة لا يغير من ذلك أن هذه الملاحقة تمت من جانب وزيرين مختلفين .

ملخص الحـــــكم :

ان ملاحقة الجهة الادارية الطاعن على أثر اعتراضه هو وبعض زملائه على البلاغين الصادرين فى ١٦ ، ٢٦ من كانون الثانى (ينـــاير) ١٩٥٨ تنفيذا لاحكام المرسوم التشريعى رقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٣ « بتوحيد الدواوين المحافظات وتركيزها فى ديوان واحد وحصر جميع المخابرات فى رئيس المصالح الزراعية وديوانه على أن تحفظ تحت اشراف موظف مسئول عن توافر البناء

الواحد ، وأن يوقع رئيس الشـعبة المختص الرسالة قبـل توقيع رئيس المصالح الزراعية اياها مع جواز أن يفوض هذا الرئيس رؤساء الشعب فى توقيع المعاملات المستعجلة نيابة عنه » بتوقيع ثلاث جزاءات عليه فى أيام متوالية ثم الامتناع عن ترفيعه بالرغم من درج اسمه فى كشوف الترفيع ، نقله الى وظيفة ادنى من وظيفته الاصلية الى منطقة ادلب ثم صرفه بعد ذلك من الخدمة بالقرار المطعون وقبل أن يقول القضاء كلمته فى الدعاوى التى رفعها عن القرار التأديبى والامتناع عن ترفيعه — كل ذلك يدل على أن هذا القرار انما صدر للتنكيل بالطاعن لانه طالب بحقه فأنصفه القضاء — ومن ثم لم يكن الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة وبالتالى يكون مشوبا بسوء اسـتعمال السلطة ولا يؤثر فى ذلك ان القرارات المذكورة صدرت من وزيرين مختلفين لأن التصرف الادارى ينسب للجهة الادارية لا الى شخص الوزير وهى واحدة فى الحالتين .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٥/١٣) .

قاعـدة رقـم (٢٣٥)

المبــدأ :

ترك الموظف فى الترفيع ثم تسريحه بعد رفعه الامر للقضاء عـدة مرات وصدور أحكام لمصلحته — يعتبر دليلا عن اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحـكم :

أن فى تعقب الادارة للمدعى بتركه فى الترفيع بلا وجه حق كما هـو ثابت من الاحكام النهاية ثم الالتجاء الى تسريحه بعد أن رفع أمره الـى القضاء عدة مرات وصدرت أحكام القضاء لمصلحته ، أن فى ذلك دليلا على اساءة الحكومة فى استعمال سلطتها بتسريحه للتخلص منه بعد اذ التجأ الى القضاء واستصدر أحكاما بالغاء قراراتها متذرعة بأسباب مرسلة غير محددة ثبت من تصرف الادارة ذاتها عدم صحتها وتأكد للمحكمة ذلك من أحكام القضاء فى شأن تصرفاتها .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق الاقليم الشمالى جلسة ١٩٦١/٥/٣٠ المنعقدة بدمشق (اثناء الوحدة) .

قاعــدة رقــم (٢٣٦)

المبــــدأ :

سحب قرار الفصل ولو كان مطابقا للقانون ــ جائز .

ملخص الحــــكم :

ان قرار فصل المدعى محل الدعوى قد صدر بالموافقة لما يقضى به التطبيق السليم للقانون ، ولا تترتب عليه تبعا لذلك مسـئولية الادارة بالتعويض عنه . ولا يغير من الامر شيئا ما قامت به الجهة الادارية بعد ذلك من سحب لقرار الفصل المنوه عنه ما دام أنه من الجائز لها اجـراء هذا السحب حتى ولو كان قرار الفصل مطابقا للقانون وذلك طبقا لمـا استقر عليه قضاء هذه المحكمة من جــواز سحب قرارات بالفصل من الخدمة المشروعة لاعتبارات العدالة وحدها .

(طعن ١٥٢٩ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

قاعــدة رقــم (٢٣٧)

المبــــدأ :

انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء ــ نص المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استحقاق الراتب فى هذه الحالة الى اليــوم الذى يبلغ فيه بقرار الفصل ــ هو استثناء يرد على أصل هو عدم اســتحقاق الراتب بعد انتهاء الخدمة ايا كان سبب انتهائها ــ وجوب تفسيره تفسيرا ضيقا مرتبطا بعلته ومتصلا بحكمته ــ مصادفة الاصل المتقدم حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله ــ عــدم تعارض ذلك مع غــرض المشرع من افتراض انقطاع الموظف عن مباشرة عمــله فور انتهاء خدمته وزوال حقه فى مزايا وظيفته ــ لا يغير من هذا الحكم حصول الانقطــاع عن العمل بعد انتهاء الوظيفة بعذر أو بغير عذر ، بقوة غالبة تمنع من هذه المزاولة أو المانع لا يبلغ هذا المدى ــ اساس ذلك .

ملخص الحــــكم :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على ان من أسباب انتهاء خدمة الموظف الفصل بقرار من مجلس

الوزراء ، وحددت المادة ١١٥ من القانون المذكور استحقاق الموظف لراتبه فى هذه الحالة فقررت حقه فيه الى اليوم الذى يبلغ فيه بالقرار الصادر بفصله من الخدمة .

والاصل فى استحقاق الموظف لراتبه هو قيامه بأعباء وظيفته فعلا أو قانونا اذ لا اجر بلا عمل :

ويستفاد من الحكم الوارد فى صدر المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ان الاصل المؤصل الا يستحق الموظف مرتبه بعد اليوم الذى تنتهى فيه خدمته ، أيا كان سبب انتهائها ، لذلك حرص الشارع فى تعداده لاسباب انتهاء الخدمة على أن يربط امد استحقاق الموظف لراتبه ببلوغ خدمته أجلها واذ صح أنه أورد فى الفقرة الاخيرة من المادة ١١٥ من قانون موظفى الدولة حكما يثبت للموظف ذلك الاستحقاق بعد انتهاء خدمته فانما أورد ذلك مورد الاستثناء الذى ينبغى تفسيره تفسيرا ضيقا مرتبطا بعلته ومتصلا بحكمته ولم يدر بخلد المشرع علة لما قدره الا أن الموظف وقد حجب عنه العلم بانتهاء خدمته ، وظل عاكفا على مزاولة وظيفته فرأى من باب العدل أن يجرى على هذا الموظف راتبه فى مقابل خدمته ، حتى لا يجتمع عليه ألم الحرمان من الوظيفة ، ومرار التسخير بغير اجر . اذ الاصل الا أجر بعد انتهاء الخدمة ، فاذا صادف هذا الاصل حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله آنذاك كانت هذه المصادفة غير متعارضة مع غرض المشرع من افتراض انقطاعه عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه فى مزايا وظيفته واذن فلا محل للبحث فيما اذا كان انقطاع المدعى عن عمله بعد انتهاء الخدمة حاصلا بعذر أو بغير عذر ، بقوة غالبة منعته قهرا من هذه المزاولة ، أو لمانع لا يبلغ هذا المداعى ، لا يبحث فى كل ذلك ما دام الانقطاع غير حاصل خلال قيام الوظيفة قانونا وانما الذى ينبغى بحثه ، هو أن الموظف انقطع عن العمل فعلا فلا يستحق اجرا ، أو لم ينقطع عنه فيستحق هذا الاجر الى اليوم الذى يبلغ فيه قرار الفصل .

(طعن ٢٣٩٥ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٥/٢/٧)

قاعـــدة رقـــم (٢٣٨)

المبــــدأ :

التعويض عن الفصل فى وقت غير لائق — عدم جواز الاستناد الى الحكم بهذا التعويض للقول بأن الحكم قد اعتبر مدة خدمة الموظف متصلة ما دام الحكم قد استند فى القضاء بالتعويض الى مجرد صدور الفصل فى وقت غير مناسب دون أن تقضى بعدم صحته .

ملخص الحـــكم :

لا صحة لما يذهب اليه المدعى من ان حكم محكمة القضـــاء الادارى الصادر بجلسة ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ فى الدعوى رقم ٥٠٫٣ لسنة ٣ القضائية السابق رفعها منه بطلب تعويض عما أصابه من اضرار مادية وأدبية بسبب احالته الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية والذى حاز قوة الامر المقضى قد اعتبر مدة فصله بمثابة خدمة متصلة ورتب على ذلك أحقيته فى تعويض يساوى الفرق بين ما كان يصرف له من معاش فيها وما كان ينبغى أن يصرف له من مرتب لو لم يصدر قرار باحالته الى المعاش ، لا صحة لذلك لانه بمطالعة أسباب الحكم المذكور المكملة لمنطوقه يبين أن المحكمة لم تتعرض لا مباشرة ولا بطريق غير مباشر لبحث ما اذا كانت مدة خدمة المدعى قد انقطعت باحالته الى المعاش أم ظلت متصلة ، اذ لم يكن هذا الامر مطروحا عليها ولم يكن البت فيه لازما كمسألة أولية للفصل فى الدعوى انما أقامت المحكمة قضاءها على أنه ولئن كان للحكومة الحق بمقتضى القوانين واللوائح المعمول بها فى فصل من ترى فصله من الموظفين قبل بلوغه سن التقاعد بغير حاجة الى بيان أسباب الفصل متى رأت ذلك ضمانا لحسن سير المرافق العامة ، مع اعتبار قراراتها غير المسببة صحيحة ومنتجة لآثارها القانونية وصادرة فى حدود المصلحة العامة الى أن يقدم الموظف المفصول الدليل على صدورها مشوبة بعيب اساءة استعمال السلطة ، الا ان هذا لا يعنى أن سلطتها فى ذلك تحكمية تصدر فيها عن الغرض والهوى ، وانما

هى سلطة تقديرية تجد حدها الطبيعى فى العلة القانونية التى املتها وهى المصلحة العامة ، فاذا انحرفت الادارة عن هذا الحد كان تصرفها مشوبا باساءة استعمال السلطة وحق عليه الالغاء . أما اذا كان الامر متعلقا بطلب تعويض عن ذلك القرارات فان قواعد العـــدالة توجب تضمين الموظف المفصول عن الاضرار التى لحقته بسبب قرار الفصل أو الاحالة الى المعاش اذا كان قد صدر بغير مسوغ أو فى وقت غير لائق . ولم تر المحكمة فيما استند اليه المدعى من وقائع وملابسات دليلا كافيا على أن مرسوم احالته الى المعاش قد صدر ببواعث حزبية لا تمت للمصلحة العامة بسبب ، الا انها رأت على الرغم من انتفاء عيب اساءة استعمال السلطة أن حقه فى التعويض قائم لما ثبت من أنه فصل من الخدمة فى وقت غير لائق دون قيام أسباب جدية تدعو لابعاده عن وظيفته . وذكرت المحكمة أن استحقاقه للتعويض عن الضرر المادى انما يكون بقدر ما ضاع عليه من مرتب كان يجب أن يتقاضاه لو استمر فى خدمة الحكومة بعد خصم ما تقرر له من معاش ، مع مراعاة مايكون قد حققه من دخل من عمله الحر الذى كان متاحا له والذى اقر بممارسته اياه ، اما التعويض الادبى فلا محل له بعد اذ ردت الحكومة اليه اعتباره باعادته الى الخدمة ثم تعيينه بعد ذلك وكيلا لوزارة شئون السودان ، ومفاد هذا الحكم أن حكم محكمة القضاء الادارى قـــد اعتبر قرار احالة المدعى الى المعاش صدر صحيحا سليما مطابقا للقانون مستهدفا تحقيق المصلحة العامة ومنتجا لآثاره القانونية ومن هذه الآثار بطبيعة الحال ، انقطاع رابطة التوظف انقطاعا لا يمنع تحققه من الحكم بالتعويض ولا يرتفع بهذا الحكم ، ومن ثم فان استناد المدعى الى الحكم المذكور للمطالبة باعتبار مدة خدمته متصلة ينطوى على تحصيل للحكم بما قضى بنقيضه . واذ قضى حكم محكمة القضاء الادارى المطعون فيه برفض هذا الطلب من طلبات المدعى — وهو حساب مدة فصله من الخدمة فى معاشه وما يترتب على ذلك من آثار وفروق — فانه يكون قد أصاب الحق فى قضائه .

(طعن ١٣٧١ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٥/١١)

قاعــدة رقــم (٢٣٩)

المبـــدأ :

انتهاء مدة خدمة الموظف باحالته الى المعاش لبلوغه السن القانونية — مدى افادته من أحكام المنسيين بعد انتهاء الخدمة — لا يفيد من أحـكام صدرت وعمل بها بعد بلوغ سن الاحالة .

ملخص الحــكم :

ان الاصل هو انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون عنـد بلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بعـد ذلك الا بقرار من الوزير المختص وبعد الاتفاق مع وزير المالية ، وان الوزير المختص بالاشتراك مع وزير المالية هو الذى يملك — استثناء من الاصل — مد خدمة الموظف بعد بلوغ السن المقررة بما لا يجاوز سنتين بأى حال بعد بلوغ تلك السن القانونية ، وهو ما لم يتحقق بالنسبة للمدعى .

واخذا بهذه الاصول فان خدمة المدعى تعتبر قد انتهت قانونا اعتبارا من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ ببلوغه الستين ، وبهذه الاحالة الى المعاش التى صدر بها الاذن رقم ١٠٠ من السيد مساعد مدير منطقة بنها التعليميـة فى ٥ من يولية سنة ١٩٥٦ انفصمت رابطة المدعى بالحكومة قانونا اعتبارا من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ وامتنع عليـه من ثم الافادة من التعـديل التشريعى للفقرة الاولى من المـادة ٤٠ مكررة من القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، اذ لا شبهة فى أن الحـكم الذى استحدثه القانون رقم ٣٢٢ لسنة ١٩٥٦ الصادر بهـذا التعـديل والـذى لم يعمل به الا اعتبارا من ٢ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ لا ينطبق على المدعى بعد أن انقطعت علاقته بالحكومة قانونا ، ولا يغير من هـذه النتيجـة أن تكون منطقة بنها التعليمية قد تلكأت بغير حق فى انفاذ حـكم القـانون على المدعى بما اقترحته لجنة شئون الموظفين بهـا فى ١٠ من ديسـمبر سنة ١٩٥٦ ، وبعد انتهاء خدمة المدعى قانونا ، من مد خدمته الى سـن الخامسة والستين ، اذ لم يلقى هذا الاقتراح قبولا من المختصين .

(طعن ٩٣١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢٨)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٠)

المبـــــدأ :

منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصـــادر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ — اعتبار المعار الذى انتهت اعارته ولم يعد الى عمله مفصولا من وظيفتـــه ابتداء من التاريخ التالى لانقضاء ٤ سنوات على اعارته — اغفال الاجراء المنصوص عليه فى المادة السابعة من هذا المنشور لا يغير من هذا الحكم —

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشـــأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ بشأن اعارة الموظفين انه نص فى مادته الاولى على أن « يكـــون للوزير المختص وبموافقة وزارة المالية الحق فى الترخيص فى اعـــارة من يرى اعارته لاحدى الحكومات الاجنبية أو للهيئات الاخرى ... » . كما نص فى المـــادة الثالثة على انه « لا يجوز أن تجاوز مدة الاعارة سنتين تدخل فيها مدة السفر ذهابا وايابا ويجوز مد هذه المدة سنتين أخريين » . وفى مادته السابعة على أنه « على المصلحة المعار منها الموظف أن تسأله عن رغبته فى العودة الى وظيفته فى الحكومة المصرية قبل نهاية مـــدة الاعارة بثلاثة أشهر وعليه أن يرد كتابة على ذلك قبل نهاية هذه المدة بشهرين على الاقل ، واذا لم يعرب الموظف عن رغبته هذه يفصل ابتداء من التاريخ التالى لتاريخ انتهاء مدة الاعارة وتتم تسوية مكافأة أو معاشه لغاية هذا التاريخ .

وفى ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ أرسلت وزارة الزراعـــة الى وزارة المالية الكتاب رقم ٥٧٦٩ تسألها الراى فيما اعتزمته من فصل ١٣ عاملا الاخـــير » .

من قسم البساتين سبق أن أعيروا لبعض الملاك ومضى عليهم مدد تزيد على ستة أعوام ولم يعودوا لاعمالهم ؛ قررت وزارة المالية بأنه « عمــلا باحكــام منشور المالية رقــم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين والمســـتخدمين للعمل بالهيئات غير الحكومية ترى وزارة الماليه اعتبــار كل من هــؤلاء العمال مفصولا من الخدمه ابتداء من التاريخ التالى لانقضاء اربع سنوات على اعارته » واستنادا الى ذلك اصدرت وزارة الزراعة الامر الادارى رقم ١٦٨ فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٤٨ بفصــل العمال المذكورين لانقضــاء أربع سنوات على اعارتهم .

وهذا الذى اشارت به وزارة المالية هو التفسير الصحيح لاحــكام المنشور رقم ١ لســـنة ١٩٤٢ سالف الذكر ، ذلك أن المنشور قد حــدد فى مادته الثالثة مدة الاعارة بسنتين يجوز مدها سنتين أخريين ، أى أن اقصى مدة الاعارة هى أربع سنوات ، أما الاجراء المنصوص عليه فى المــادة السابعة فهو اجراء تنظيمى موجه الى الادارات تنظيما للعمل لا يترتب على عدم مراعاة استنباط قرينة على موافقة الادارة على مد الاعارة مدة أخرى اذ فضلا عن انه ليس فى نصوص المنشور ما يرتب مثل هذا الحكم على اغفال هذا الاجراء ، فان القول بذلك يتعارض مع صريح نص المادة الثالثة التى تحدد اقصى مدة للاعارة بأربع سنوات .

فاذا كان الثابت انه بعد أن اعير المدعى وهو عامل باليومية«جناينى» الى دائرة السيد .... فى ٧ من مارس سنة ١٩٤٠ انقطع عن عمله بالوزارة ولم يعد اليها الا فى سنة ١٩٥٢ اى بعد اثنى عشر عاما ، ومن ثم فانه تطبيقا لاحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ يعتبر مفصولا بعد مضى اربع سنوات على إعارته .

(طعن ١٢٩١ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٢/١/٢٧)

قاعــدة رقــم (٢٤١)

المبـــدأ :

خضوع الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة للاحكام الصادر بهـا قرار مجلس الوزراء فى ٣١ ديسمبر ١٩٥٢ تنفيذا للمـادة ٢٦ من قانون الموظفين ـ تضمن هذه الاحكام حق الوزير فى فصل الموظف فى اى وقـت فى حالة سوء السلوك الشديد ـ انقطاع احد هؤلاء عن العمل اكثر من خمسة عشرة يوما بغير اذن يعتبر من سوء السلوك الشديد المبرر للفصل ـ عدم اسناد القرار اسنادا قانونيا صحيحا بالاستناد الى المـادة ١١٢ فى ديباجته لا يمنع من صحة القرار ما دام الاسناد القانونى الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « تسرى على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة جميع الاحكام الواردة فى هذا القانون اما الموظفون المعينون على وظائف مؤقتة فأحكام توظيفهم وتأديبهم وفصلهم يصـدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخـذ رأى ديوان الموظفين » وقد وافق مجلس الوزراء فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ على صيغة عقد استخدام الذى يوقعه من يعين من هؤلاء ، بيد أن هذا لا يعنى أن علاقة الحكومة بهؤلاء الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة هى علاقـة عقدية وانما هى علاقة قانونية لائحية لا تستوجب لقيامها توقيع عقـد الاستخدام المذكور وواقع الامر أنهم يخضعون فى توظيفهم وتأديبهم وفصلهم للاحكام التنظيمية التى تضمنها عقد الاستخدام المشار اليه سواء وقعـوه أم لا ومن بين هذه الاحكام ما تنص عليه المادة ٦ من العقد من أنه « يجوز للحكومة فى أى وقت وفى حالة سوء السلوك الشـديد ـ عزل المسـتخدم بدون اعلان سابق وبأمر من الوزير » .

وينبنى على ما تقدم أن المدعى ـ وقد بان أنه من الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة ولئن كانت لا تسرى فى شأنه الاحكام الواردة فى القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ومن بينها الحكم المنصوص عليه فى المادة ١١٢ التى استند اليها فى ديباجته القرار المطعون فيه الا انه يجوز فى اى وقت فى حالة سوء السلوك الشديد عزله بدون اعلان سابق ويأمر من الوزير بالتطبيق للمادة ٦ من صيغة عقد الاستخدام التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ حتى وان لم يكن قد وقع هذا العقد كما سبق البيان .

فاذا كان يبين من مطالعة قرار الفصل المطعون فيه أن سببه الذى يقوم عليه هو انقطاع المدعى عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما بدون اذن .

ويبدو واضحا أن مثل هذا الانقطاع — ان صح — ينحدر الى مستوى سوء السلوك الشديد الذى يجوز للوزير فصل المدعى وقد استبان بحسب الظاهر وبغير مساس بأصل النزاع من مطالعة أوراق الدعوى وتحقيقات النيابة الادارية أن واقعة الانقطاع هذه مستخلصة استخلاصا سائغا من اصول موجودة تنتجها ماديا وقانونا اذ البادى من الاوراق ومن تحقيقات النيابة الادارية ان الشهود من خدم مسجد السلحدار ومن الاهلين اجمعوا على أن المدعى تخلف عن القاء الدرس المكلف بالقائه فى هذا المسجد مدة تزيد على ثلاثة شهور قبل التحقيق معه فى يونية سنة ١٩٦٠ وأن عدم تنبه مفتش المساجد المختص الى هذا الانقطاع يرجع الى انه كان منشغلا فى مشروع تحفيظ القرآن . وأن ادعاء المدعى بتلفيق مدير المساجد لهذه الواقعة كيدا له ادعاء لا دليل عليه . ومن ثم فان قرار فصل المدعى يبدو بحسب الظاهر من الاوراق وبغير مساس بأصل النزاع انه قام على سبب صحيح يبرر قانونا فصل المدعى . وقد صدر القرار من الوزير الذى يملك هذا الفصل . ثم انه لا يقدح فى صحة القرار كونه لم يسند فيما يبدو من ديباجته اسنادا قانونيا صحيحا ما دام الاسناد القانونى الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة اختصاصا وشكلا وسببا .

ولكل ما تقدم يبين أن طلب استمرار صرف المرتب لا يقوم على أسباب جدية واذ اخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد اخطأ

فى تطبيق القانون وتأويله ويتعين القضـــاء بالغائه ورفض طلب استمرار المرتب والزام المدعى بالمصروفات الخاصة بهذا الطلب .

(طعن ٨٧٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٣)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٢)

المبـــدأ :

مستخدمو الاصلاح الزراعى — فصلهم — دخولهم فى اختصــــاص العضو المنتدب للجنة العليا للاصلاح الزراعى ، ويكون بقرار مسبب وبعد اجراء تحقيق — مرجع ذلك هو لائحة الاستخدام بالاصلاح الزراعى .

ملخص الحـــــكم :

بالرجوع الى لائحة المستخدمين بالاصلاح الزراعى يبين انه يدخل فى اختصاص عضو اللجنة العليا المنتدب فصل الموظفين المعينين من الخدمة بقرار مسبب وبعد اجراء تحقيق ، وقد فوض سيادته فى ذلك السيد المدير العام الذى اصـــدر القرار المطعون فيـــه بوصف أن المدعى من الخدمة السايرة وبعد أجراء تحقيق فيما نسب اليه .

(طعن ١٣٥٣ لسنة ٧ ق — جلسة ٢٦/١/١٩٦٣)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٣)

المبـــدأ :

كلية النصر (فكتوريا) — موظفوها — فصلهم — عقود الاستخدام التى قررتهم بالكلية قبل أن تصبح من أملاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن لكل من الطرفين انهاء العقد قبل ذلك بفترة Term — المقصود بذلك هو أن تمضى فترة دراسية عبارة عن ثلاثة أشهر بين الاخطار بالانهاء وبين الميعاد المحدد له — عدم اعتبار فترة الاجازة الصيفية Term فى حكم هذا النص وانما هى عطلة .

نص الحكم :

ان علاقة المطعون ضده بالحكومة انما تقوم أساسا على العقد المبرم بينه وبين مدير كلية فيكتوريا فى ١٩٥٥/٨/٦ قبل أن تصبح هذه الكلية من أملاك الدولة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ والعقد المرافق له بين السيد وزير التربية والتعليم وبين الحارس العام على أموال الرعايا البريطانيين والفرنسيين والاستراليين. وقد كان من مقتضى العقد الذى أبرمه المطعون ضده مع الكلية السابق الاشارة اليه أن لكل من الطرفين انهاءه قبل ذلك بفترة Term والنص الأصلى لهذا الشرط هو :

The appointment is Subject to termination by one term's notice on either side.

وواضح من ذلك أن المقصود بهذا ان تمضى فترة دراسية بين الاخطار بالفصل وبين الميعاد المحدد له وأن فترة الاجازة الصيفية التى تبدأ من أول يولية وتنتهى فى آخر سبتمبر أن هى الا عطلة ولا يمكن اعتبارها Term والسنة الدراسية فى الكلية المذكورة كانت تقسم الى ثلاث فترات دراسية كل فترة عبارة عن ثلاثة شهور تبدأ الاولى فى أكتوبر وتنتهى فى ديسمبر والثانية من يناير وتنتهى فى مارس والثالثة من أبريل الى يونية وقد اقر بذلك التفسير أمام المحكمة الادارية رئيس حسابات الكلية ووافقه عليه الحاضر عن الحكومة .

(طعن ١١٣٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/٣٠)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدأ :

كلية النصر (فكتوريا) — موظفوها — فصلهم — التزام الحكومة بجميع التزامات هذه الكلية قبل موظفيها بعد ان اصبحت من أملاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ المركز القانونى لهؤلاء يستمد عناصره

ومقوماته من عقود الاستخدام مع الكلية — حق الحكومة بناء على ذلك فى انهاء الرابطة الوظيفية — انهاؤها دون مراعاة لنص العقد على انقضاء فترة Term قبل الميعاد المحدد للفصل بناء على تفسير خاطىء — ما يترتب على هذا الخطا هو استحقاق المفصول مرتبه عن الفترة المذكورة ، دون أن يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل أو نتائجه المعتبرة قانونا .

ملخص الحـــكم :

ان الحكومة قد التزمت بجميع الالتزامات الواقعة على عاتق المدارس المبيعة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ قبل موظفيها ومستخدميها وعمالها بما فى ذلك مكافآت ترك الخدمة ومن ثم فان المركز القانونى للمطعون ضده بالنسبة العلاقة التى نشأت بينه وبين الحكومة بعد شرائها لهـــذه المدرسة يستمد عناصره ومقوماته من عقد استخدامه مع الكلية المذكورة وبالتالى يكون من حق الحكومة اعمالا لهذا العقد بوصفه لائحة استخدام تحدد حقوق وواجبات كل من الطرفين أن تنهى الرابطة الوظيفية بينهـــا وبين المطعون ضده فاذا ما انهتها قبل الاجل المتفق عليه كان لها ذلك على أن توفيه حقوقه المالية حتى نهاية المـــدة احتراما لهذا العقد وما التزمت به فى عقد الشراء .... والحكومة اذ انهت عقد استخدام المطعون ضده اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٧ باخطار فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٥٧ دون مراعاة لمـــا نص عليه عقد استخدامه سالف الذكر من انقضـــــاء فترة Term قبل الميعاد المحدد للفصل انما قـــد بنت ذلك على تفسير خاطىء لشروط انهاء هذا العقد كما سبق أن توضح ، وأن كل ما يترتب على هذا الخطأ هو استحقاق المطعـــون ضـــده لمرتبه عن الفترة المذكورة دون ان يؤثر ذلك على قيام قرار الفصـــل أو نتائجه المعتبرة قانونا . وقد اقر المطعون ضده بأنه استلم مرتبه لغاية آخر ديسمبر سنة ١٩٥٧ وبذلك يكون قد استوفى كامل حقه طبقا لعقد استخدامه .

(طعن ١١٣٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/٣٠)

قاعـدة رقـم (٢٤٥)

المبـــدأ :

الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن تأسيسا على نص القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ — لا يحول دون أصحاب الشأن والتظلم من القرار المطعون عليه امام جهة الاختصاص — رفـع الدعوى فى الميعاد أمام المحكمة المختصة يوم رفعها — يحفظ ميعـاد التظلم ويظل هذا الاثر قائما لحين صدور الحكم فيها مهما طال أمد نظرها — امتناع الاحتجاج بفوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفصـله .

ملخص الحكم :

ان الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظـر الطعن نتيجة صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ لا يحول دون المطعون عليه ، والتظلم من القرار المطعون فيه أمام اللجنة المختصة المنصـوص عليها فى المـادة ٦ مكرر من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ من ابريل سنة ١٩٥٥ بشأن اجراءات التظلم الادارى — وطريقة الفصل فيه . ذلك ما نصت عليه بكل وضوح المـادة الاولى من قـرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٦٣ الصـادر فى ٤ من مارس سنة ١٩٦٣ — وقد صدر ونشر أخيرا قرار جمهورى بتنظيم بحث تظلمات العاملين فى الدولة الذين يحالون اخيرا الى المعاش بقرار جمهورى او يفصلون من الخدمة عن غير الطريق التأديبى ونص هذا القرار الاخير على بحث هـذه التظلمات أمام لجنة تشـكل بقرار رئيس الجمهورية من أعضاء اللجنة التنفيذية العليـا للاتحاد الاشتراكى العربى ، وعلى اللجنة أن تبت فى التظلم قبـل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه ، فاذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون يكون مسببا ويبلغ صاحب الشأن بالنتيجة بكتاب موصى عليه — وغنى عن البيان انه لا يحتج على تقديم التظلم من الفصل الى اللجنة المشـار اليها ،

بفوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفصله ، ذلك أن رفعه للدعوى فى الميعاد أمام المحكمة المختصة يوم رفعها ، قد حفظ له هذا الميعاد ، ويظل هذا الاثر قائما لحين صدور الحكم فيها مهما طال أمر نظرها ما دام الامر بيد الجهة القضائية المختصة .

(طعن ١٦٤٣ لسنة ٧ ق ، ١٥٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٦)

المبـــدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة بعد العفو عنه — نص قـــرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو عن باقى العقوبات المحكوم بها من محكمة الثورة ومن كافة الآثار والعقوبات التبعية المترتبة عليها — اثر ذلك — عدم انصراف اثر هذا العفو الى ما ترتب على الحكم من آثار مدنية وادارية — عدم اعتبار قرار الاعادة الى الخدمة سحبا لقرار الفصل.

ملخص الحـــكم :

ان المدعى لا يجديه نفعا — بالنسبة الى ما طلبـــه من ترقيته الى الدرجتين الثالثة والثانية فى المدة التى كان فيها مفصولا وقائما بتنفيـــذ عقوبة الاشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده أن يستند الى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ وهو على التحديد الوارد به لم يتناول النص على سقوط الآثار المدنية والادارية الناشئة عن الحـــكم بالعقوبة المقضى بها فى الجريمة المسندة اليه . ويؤكد القول بعـــدم امكان مجاراة المدعى فيما يزعمه من اسقاط العفو المنصوص عليها بالقرار الجمهـــورى سالف الذكر لكافة الآثار والعقوبات التبعية ومن بينها الاثر الادارى المترتب على حكم محكمة الثورة ، وهو قرار الفصـــل ، ان قرار العفو وهو مصدر حقه فى تعيين هذه الآثار لا يتصف بحســـب الاطـــار الـــذى وضعـــه فيه رئيس الجمهورية وطبقا للحدود التى رسمتها له المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات الأعلى محو باقى العقوبة الاصلية والعقوبات التبعيـــة

والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها وليس فى هاتين المادتين أية اشارة الى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الادارية للحكم بالعقوبة المقضى بها بل لم يتضمن قرار العفو — وما كان له أن يتضمن — نصا صريحا قاضيا بسقوط الآثار المدنية أو الادارية الناشئة عن الجرائم التى قضى فيها بادانة من شملهم هذا القرار وتأسيسا على ذلك فانه لا محيص عن التسليم بأن قرار العفو الذى يتمسك به المدعى لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة ، اية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل فى أنه لا يمحو عن الفعل وصفه الجنائى ولا يمحو معرة الجريمة ومؤدى ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعى لا يزال يحوز الحجية الكاملة أمام القضاء الادارى فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التى صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها اليه وان العقوبة المقضية قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة فى سببها وآثار تنفيذها . أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهى التى تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها ، وسواء اعتبر العفو غير ذى موضوع بالنسبة لاحكام محكمة الثورة لصدورها على غير ما يتبقى قياسه على الجنايات الواردة فى قانون العقوبات أو أنه تناول محو الآثار الجنائية التى يصح ترتيبها على العقوبات المقضى بها من تلك المحكمة فهو لا يتعدى قطعا الى الآثار المدنية والادارية للحكم القاضى بأدانه من تناول قرار العفو وغنى عن البيان انه لا وجه للقول بأن الادارة باعادة المدعى الى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة ٢٢٠ من قانون موظفى الدولة قد سحبت قرار الفصل اذ لم يتجه فى الحقيقة قصدها الى هذا السحب بدليل انها ما زالت تتمسك بأثره الحتمى وهو انقطاع خدمة المدعى وعدم اتصالها وانها ما زالت تصر على سلامة قرارها المنوه عنه تطبيقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة مما لا يتفق مع القول بانصراف نيتها الى سحب القرار .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٧)

المبـــــدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة لا تعطيه حقا فى الطعن فى قرارات الترقية التى تناولت زملاءه خلال مدة فصله ، ما دام قرار فصله قد تحصن بفـوات ميعاد الطعن فيـــه ٠

ملخص الحـــــكم :

لا يحق للموظف بالبداهة حساب مدة بقاءه مفصولا فى اقدمية الدرجة الرابعة التى نالها قبل قرار الفصل الا اذا أفلح فى الغـــاء هذا القـــرار ، وما دام قرار الفصل ما يزال قائما بحكم تحصنه وفوات ميعاد الطعن فيه. فطلب المدعى الغاء قرارى الترقية الى الدرجتين الثالثة والثانية المترتب على عدم قيام الفصل وعلى كونه هو ما يزال موظفا خلال مدة هذا الفصل هو طلب تبعى متعين الرفض اذ ليس للموظف المفصول أن يترتب له حق فى قرارات ترقية تناولت انداده خلال مدة انسلاخه عن الوظيفة ما دام قـــد امتنع بفعله عن الطعن بالالغاء فى قرار فصله من الخدمة ، ولم يزل تبعا لذلك العقبة التى تحول بينه وبين الظفر بمبتغاه من حيث اعتبار مـــدة خدمته متصلة .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٠/١/١٩٦٥)

قاعـــدة رقـــم (٢٤٨)

المبـــــدا :

مدة انقطاع العامل بدون عذر مقبول أو اذن لا يترتب عليها انتهـــاء خدمته متى كانت اقصر من المدد المحددة بالمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام موظفى الدولة ٠

ملخص الفتوى :

عند انقطاع العامل عن العمل بدون اذن او عذر مقبول مدة قصـــيرة لا توجب انهاء خدمته بالتطبيق للمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تظل علاقة العامل بالوظيفة بجهة الادارة خلال هذه المدة قائمة لم تنفصم ولا يمكن افتراض عدم قيامها اثناءها ، حيث لم ينص القانون على ذلك . ويؤيد ذلك ما نص عليه قانون التامين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى مادتيه ١٩ و ١٢٥ من استحقاق المعاش التأمينى والاشتراكات حتى عن الايام التى لم يحصل فيها المؤمن عليه على اجره عنها كله أو بعضـــه . وينحصر أثر ذلك الانقطاع فيما نصت عليه المادة ٧٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من حرمان العامل من اجره عن هذه المدة . ويترتب على ذلك ان مدة خدمة العامل تعتبر متصلة فلا يجوز اسقاط مدة الانقطاع منهـــا ولا يسوغ حجب الترقية عنه أو منع العلاوة الدورية عنه أو غير ذلك من الآثار القانونية او المالية التى تنتقص من مدة خدمته .

(ملف ٨٦/٣/٤٠٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦) .

تعليـــــق :

الاســـتقالة(١)

للدكتور نعيم عطيــــة

تمهيــــد :

اذا القينا نظرة فاحصة على الاسباب التى تنتهى بها الخدمة فى الوظيفة العامة بدءا من قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم قوانين العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . لوجدنا أنه يمكن أن نقسم هذه الاسباب الى ثلاث طوائف :

(أ) ففى بعض الحالات تنتهى الخدمة بقوة القانون ، وذلك فى حـالات لا يكـون لارادة أى من الادارة أو عاملهـا دخـل فى انتهـاء الخدمة ، بـل يترتب انتهـاء الخدمـة على تحقق واقعة معينـة حددهـا القانون، ومن تاريخ حدوث تلك الواقعة أيضا (٢) ومن أمثلة هذه الوقائع الوفاة ، وبلوغ السن القانونية ، والحكم بعقوبة جناية .

(ب) وفى بعض الحالات تنتهى الخدمة بارادة الادارة ، وذلك بافصـاح من جانب السلطة الادارية المختصة فى الشكل الذى رسمه القانـــون وبالاجراءات التى يقررها دون أن يكون لارادة الموظف أو العامل أدنى أثر فيما تنصرف اليه الادارة ، وذلك كما فى حالات الفصل التأديبى ، والفصـــل بغير الطريق التأديبى (٣) .

---

(١) مجـلة العلوم الادارية ــ العـدد الثـــانى عـــام ١٩٦٥ ، والعدد الاول عام ١٩٦٦ .

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ ــ مجموعة المبادىء القانونية التى قررتها المحكمة الادارية العليا ــ السنة الرابعة ــ مبدأ ١٠٠ ــ ص ١١٢٩ .

(٣) اذا صدر الفصل من المحكمة التأديبية المختصة . فان الامر لايختلف عن حالات هذه الطائفة بل هو يدخل فيها أيضا ذلك ان ترك الخدمة نتيجــة =

(ج) على أنه بين حالات انتهاء خدمة العامل بارادة الادارة حالات يكون فيها سبب القرار الادارى رغبة العامل ذاته فى انهاء علاقته الوظيفية بالادارة ، وذلك فى حالات الاستقالة . وهذه الاستقالة قد تكون صريحة ، وقد تكون ضمنية أو حكمية ، بمعنى أن يفترض فى حق العامل أنه يستقيل ازاء سلوك معين من قبله .

وتمثل الاستقالة أصلا بذلك لحظة جديرة بالاهتمام فى حياة المرفق العام تستجيب فيها الادارة القائمة على ذلك المرفق الى رغبة أحد عمال ذلك المرفق الملزمين قانونا بالعمل على ضمان سيره بانتظام واضطراد — الى رغبته فى هجر الخدمة هجرا نهائيا .

ولما كانت المرافق العامة تحتاج الى رعاية خاصة من المشرع نظرا لأهمية الاحتياجات الجماعية التى تقوم بايفائها فقد اقتضى أن يكون عمالها

العزل التأديبى (المادة ٣١ قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨) يتم دون أن يكون لارادة المعزول أدنى أثر فيما انتهت اليه المحكمة التأديبية . واذا ثار تساؤل حول طبيعة ما تصدره المحكمة التأديبية فان المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢١ لسنة ٥٢ بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ قد سجلت ان القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية هى قرارات ادارية بجزاءات تأديبية فى مؤاخذات سلكية تنشىء فى حق الموظفين الصادرة فى شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات ، والقرار التأديبى لا يحسم خصومة قضائية بين طرفين متنازعين على أساس قاعدة قانونية تتعلق بمركز قانونى خاص أو عام ، وانما هو ينشىء حالة جديدة فى حق من صدر علية شأنه فى ذلك شأن كل قرار ادارى ، وان صدر القرار التأديبى من هيئة تتكون كلها أو أغلبها من قضاة ، اذ العبرة بالموضوع الذى صدر فيه القرار ، فما دام هذا الموضوع اداريا كالتأديب مثلا فالقرارات التى تصدر فية تكون بحكم اللزوم ادارية ، ولا تزايلها هذه الصفة لكون من أصدرها قضاة . (مجموعة المكتب الفنى لاحكام المحكمة الادارية العليا — س ٥ ص ٨١٤ — وراجع مناقشة لهذه النقطة ص ١١٢ وما بعدها من رسالة الاستاذ الدكتور القطب محمد طبلية بعنوان العمل القضائى فى القانون المقارن والجهات الادارية ذات الاختصاص القضائى فى مصر — طبعة ١٩٦٤) .

فى علاقتهم بالحكومة فى مراكز تنظيمية لائحية تختلف عن المراكز التعاقدية الى تقوم على مبدأ سلطان الارادة الفردية والتى تحكمها تنظيمات القانون الخاص (٤) .

وقد كان طبيعيا أن ينعكس ذلك على الأحكام القانونية لاستقالة العاملين بالحكومة فاختلفت فى كثير من النواحى عن استقالة العاملين بعقود عمل فى خدمة أرباب عمل وهيئات خاصة .

ولقد نصت المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه « اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاءه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الالغاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال المعينين بأجر شهرى وخمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين . فاذا الغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من الغى العقد أن يؤدى الى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها » .

ويسمى فسخ عقد العمل بارادة العامل استقالة . ويتمتع كل طرف فى عقد العمل الفردى غير المحدد المدة — وهو أكثر صور هذا العقد شيوعا — بحق فسخه بارادته المنفردة فى الوقت الذى يشاؤه دون أن يتوقف ذلك على رضاء الطرف الآخر ، على أن يخطر الطرف الاخر برغبته فى الفسخ أو الاستقالة بمهلة كافية وألا يتعسف فى استعمال حقه والا التزم بالتعويض(٥).

ولا يلزم أن يقبل رب العمل استقالة عامله حتى تؤتى أثرها فى انتهاء خدمته بل تنتهى فى التاريخ الذى عينه العامل المستقيل . وتعتبر الاستقالة

---

(٤) راجع فى التكييف اللائحى للعلاقة بين الدولة وعمالها الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا — القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى — المجلد الثانى — طبعة ١٩٦٤ — ص ٧٨١ وما بعدها ، والاستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوى — مبادىء القانون الادارى المصرى والمقارن — طبعة ١٩٥٩ — ص ٤٥٣ وحكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٨٢ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١١ س ١ — رقم ٥٩ ص ٤٨١ .

(٥) راجع المادتين ٧٢ و ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

نهائية بمجرد علم رب العمل بها ، بحيث لا محل لسحبها لأن العقد الذى هو شريعة المتعاقدين كقاعدة أصلية قد انفسخ ولا يجوز لطرف واحد بعثه الى الحياة من جديد(٦) ».

ومن البديهى أن هذه الاحكام وان لاءمت العلاقة التعاقدية الخاصة فانها لا تلائم علاقة المرفق العام بعماله ، اذ لا تستسيغ مقتضيات حسن سير المرافق العامة ودوامها أن يكون لعاملها الحق المطلق فى انهاء الرابطة الوظيفية على وفق هواه دون أن يكون للادارة أن ترده عن ذلك فى الاحوال التى يتطلب الصالح العام ذلك(٧) .

وليس أدل على عدم ملاءمة الاحكام الموضوعة فى صدد تنظيم استقالة العامل الذى يربطه برب العمل عقد عمل — عدم ملاءمة تلك الاحكام لاستقالة العاملين بجهات الادارة أن المادة ٧٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

---

(٦) راجع فى هذا المقام الدكتور على العريف — شرح قانون العمل — الجزء الاول — طبعة ١٩٦٣ ص ٤٣٦ وما بعدها .

(٧) ولهذا فعندما صدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بلائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت المادة ٥٩ منه بأن « على العامل الذى يرغب فى الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أى قيد أو شرط مع مراعاة مهلة الانذار القانونى ، وأن يستمر فى تأدية عمله بانتظام خلال هذه المهلة . ويجوز ارجاء النظر فى قبول الاستقالة اذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية . فى هذه الحالة لا تقبل الاستقالة الا بعد صدور قرار الهيئة المختصة بغير عقوبة الفصل . وتعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شروط كأن لم تكن . » ويعمل بهذه المادة أيضا فى شأن العاملين فى المؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بسريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها القرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات العامة . وواضح من ذلك أن الاستقالة فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها قد فقدت كثيرا مما للاستقالة من صفات فى ظل عقد العمل باعتباره علاقة تعاقدية ، (راجع فى صدد استقالة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها مؤلف الاستاذين السيد على ومحمود الهمشرى بعنوان « النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام — طبعة ١٩٦٤ ص ٣٤٥ » وما بعدها) .

قد اجازت للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد المحدد المده وغير المحـــدد المدة أيضا ودون سبق اعلان فى حالات خمسة لا تتحقق فى العلاقة بين جهات الادارة وعمالها ، اذ لا يتصور أن تدخل الادارة الغش على من يلتحق بخدمتها وبخاصة أن حقوق العامل وواجباته تحددها القوانين واللوائح بسبب الطبع التنظيمية للعلاقة الوظيفية ، ولا أن تنكص الادارة عن اداء ما تلزمه بها القوانين واللوائح من واجبات قبل عمالها ، ولا أن ترتكب الادارة أو أى ممن ينوبون عنها بصفته هذه اعتداء على العامل أو أمرا مخلا بالآداب نحوه أو نحو أحـــد أفراد عائلته ، ولا أن تكون جهة الادارة عالمـــة بوجود اخطـــار جسيمة تهدد سلامة عاملها أو صحته ولا تقوم بتنفيذ التدابير المقررة او التى تفرضهـــا الجهـــات الفنية المختصة بذلك فى المواعيد المحددة لاجراء تلك التدابير .

واذا كانت الاستقالة فى ظل عقود العمل هى ترك العامل لعمله وفـــق هواه دون جزاء سوى أحكام المسئولية التعاقدية فان الاستقالة فى ظل قوانين التوظف هى فى الاصل انهاء الادارة لخدمة العامل سببه افصـــاحه عن رغبته فى ترك الخدمة . فالاستقالة وسيلة معترف بها من وسائل انتهـــاء خدمة العاملين العموميين .

والاستقالة عملية ارادية يثيرها الموظف أو العامل بطلب الاستقالة ، وتنتهى الخدمة فيها بالقرار الادارى الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب هذا القرار . فالاستقالة اذن من حيث تقديمها وقبولها ليست عمليـــة تعاقدية تنتهى بها خدمة العامل (٨) .

والعامل الذى يقدم استقالته يفصح عن ارادته فى ترك الخدمة . واذا كان هذا التصرف صادرا عن اردة منفردة فى أصله الا أن ترتب الآثار القانونية عليه منوط فى النهاية بقبول الاستقالة من السلطة الادارية المختصة (٩).

---

(٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/٣/٢٣ س ٢ رقم ٧٦ ص ٧٣٨ .

(٩) راجع الدكتور سليمان محمد الطماوى — المرجع السابق ص ٥٤٣ .

ولا تنفرد جهة الادارة اذن فى الاستقالة بانهاء خدمة العامل ، وهو ما يجعل الاستقالة متفردة بين أسباب انتهاء الخدمة التى لا يعول فيها على ارادة الموظف فى ايقاع الآثار القانونية .

ومفاد الاستقالة أن يترك العامل بارادته ا.رافق عليها من قبل الادارة الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية(١٠) . وهى أمر فى الاصل مباح اذ لا يجوز ارغام مواطن على القيام بعمل لا يريده . ومن ثم لا يجوز أن يقيد بغير القيود التى تفرضها المصلحة العامة . ولذلك تقوم أحكام الاستقالة بصفة عامة على التوفيق بين الحرية الفردية التى يجب أن يتمتع بها العامل وبين مقتضيات المصلحة العامة التى تسهر الادارة على تحقيقها(١١). ولا تقوم عملية التوفيق هذه لذاتها على أساس أن حرية الفرد والمصلحة

---

(١٠) وفى هذا تختلف الاستقالة عن الاحالة الى الاستيداع التى وان كانت ارادة العامل سببا للقرار الصادر بها فى بعض الحالات الا أنها على خلاف الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة بصفة مؤقتة لا نهائية ، اذ الاحالة الى الاستيداع تنهى الخدمة بصفة مؤقتة يتوقف اثناءها العامل عن العمل فى خدمة الحكومة مع بقاء صلته بها مستمرة لم تنقطع بصفة نهائية ، كما أنه لا يحرم من مرتبه كلية خلال هذه المدة . واذا انقضت المدة المحددة للاستيداع دون أن يعاد العامل الى الخدمة أو يعين فى وظيفة أخرى المحددة للاستيداع دون أن يعاد العال الى الخدمة أو يعين فى وظيفة أخرى اعتبرت الخدمة منتهية . وقد استحدث نظام الاحالة الى الاستيداع بالقانون رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٥٩ وذلك بالنسبة للموظفين المدنيين المعينين على وظائف دائمة الذين كانت تسرى عليهم أحكام الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى الغاه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقد تضمن هذا القانون الاخير أحكام الاحالة الى الاستيداع فى الفصل العاشر منه فى المواد من ٧٣ الى ٧٦ — راجع الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا — المرجع السابق — المجلد الثانى — ص ٨٩٥ وما بعدها والاستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن — التأديب فى الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٤٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٩٥٦/٥/٦ س ١٠ رقم ٣٣٨ ص ٣٢٦ .

العامة كفتا ميزان بل على أساس ان المصلحة العامة قد لا تعود عليهـــا فائدة جدية من عدم أباحة ترك الخدمة الذى يريدها ، كما لا تتأذى من الاستقالة فى الاحوال العادية ».

ولهذا فان طلب الاستقالة ليس الا مجرد رغبة من العامل فى تـــرك وظيفته بارادته واختياره وبصفة نهائية ، الا انه ترد اعتبارات عدة تتعلـــق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذه المكنة ، بحيث لا يكون العامـــل فى ذات مركز الاجير فى عقد ايجاره الأشخاص ، فالعامل فى وظيفة عامة لا يقوم بعمل لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع . ومن ثم يحرص المشرع عند تنظيم مكنة الاستقالة على أن يوفق بين ما للعامل من ترك العمل وما للجماعة من حصول على الخدمة العامة ، وذلك كقاعدة عامة تشمل جميـــع عمال الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الادارى(١٢) .

وندرس فيما يلى أحكام الاستقالة فى ظل قوانين التوظف مقســـمين دراستنا الى ثلاثة أبواب :

الباب الاول : ندرس فيه أنواع الاستقالة .

والباب الثانى : ندرس فيه نطاق الاستقالة .

والباب الثالث : ندرس فيه آثار الاستقالة .

---

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٥٤٩ لســـنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/١ س ٨ رقم ١٧ ص ١٦٦ .

البـــاب الاول

أنـــواع الاســـتقالة

الاصل فى الاستقالة أن يقدم بها طلب صريح الى جهة الادارة يعـــرب فيه العامل عن ارادته الخالصة فى انهاء خدمته ، فتجيبه الادارة الى طلبـــه فى ظرف مدة معينة ما لم يكن لديها مانع يمليه عليها حسن سير العمـــل فى المرفق العام الذى يجب أن يمضى فى أداء الخدمة العامة على نحو دائـــم ومضطرد .

وهذه الصورة المألوفة من صور الاستقالة نسميها بالاستقالة الصريحة وذلك حتى نميزها عما يمكن أن نسميها بالاستقالة الضمنية أو الحكمية ، وهى حالات يتم فيها انتهاء خدمة العامل نتيجة افتراض نية الاستقالة فى حقـــه . فثمة مسالك متى أنتهجها عامل الادارة ثم عن انصراف ارادته الى فصل العلاقة الوظيفية ، ولهذا نجد المشرع قد أقـــام فى هذه الاحوال قرائن قانونية على الاستقالة يترتب على تحقق شرائطها أن تعتبر الادارة عاملها مستقيـــلا ، وتعامله معاملة من تقدم اليها يطلب الاستقالة .

ولا يكفى أن نشير فى أنواع الاستقالة الى الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية أو الحكمية ، فقد عرف العمل نوعا آخر من الاستقالة يمكن أن نسميه بالاستقالة التيسيرية (١)

فكثيرا ما يرى المشرع أن من الصالح العام أن يرغب بعض طوائـــف العاملين فى ترك الخدمة لما بلغوه من سن متأخره لا ينتظرون لانفسهم بعدهـــا تقدما فى سلك الوظيفة فتفتر حماستهم للعمل ، ويتضاءل انتاجهم ، وتقـــل الفائدة المرجوة منهم ، أو يرى المشرع أن من الخير العام أن يفسح المجـــال فى

مدارج الوظيفة للشبان من العاملين المتفوقين الطامحين الى الخدمة العــامة بحرارة الشباب وحميته .

ومن ثم نقسم دراستنا لهذا الباب الى ثلاثة فصول :

الفصل الاول : ندرس فيه الاستقالة الصريحة .

الفصل الثانى : ندرس فية الاستقالة الضمنية أو الحكمية .

الفصل الثالث : ندرس فيه الاستقالة التيسيرية .

الفصل الاول
الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة عملية مركبة ، فهى على خلاف فسخ عقد العمل بارادة العامل (١) لا ترتب آثارها بمجرد تقديم طلب بها ، بل يجب حتى تتم أن تبت فيها جهة الادارة ، أو على الأقل تمضى مدة معينة حددها القانون دون أن تتخذ فيها الادارة قرارها بالرفض . والى أن تبت جهة الادارة فى طلب الاستقالة أو تمضى المدة المقررة لذلك يكون العامل فى وضع يفرض عليه الاستمرار فى العمل من ناحية ، ويسمح له بمراجعة نفسه واخطار جهة الادارة بعدوله عن الاستقالة من ناحية أخرى .

ومن ثم ندرس الاستقالة الصريحة فى ثلاث مباحث :

المبحث الاول : ندرس فيه طلب الاستقالة .

والمبحث الثانى : ندرس فيه وضع العامل الى حين البت فى طلب الاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه البت فى الاستقالة .

المبحث الاول
طلب الاستقالة (٢)

لا تتأتى الاستقالة الا نتيجة طلب مكتوب يتقدم به العامل أو الموظف الى جهة الادارة معلنا فيه ارادته واضحة صريحة لا لبس فيها فى ترك الخدمة(٣)

---

(١) استقالة العامل فى عقد العمل ترتب آثارها بمجرد علم رب العمل بهـا — الدكتور على العريف — المرجع السابق ص ٤٣٨ .

(٢) راجع ص ٢٤٨ و ٢٤٩ من الجزء الاول من :
Alain Plantey . Traite Pratique de la Fonction Publique. Paris, 1963 .

(٣) نصت على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة =

١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة . كما نصت على ذلك المادة ٣٢ من المرسوم الصادر فى فرنسا بتاريخ ١٤ من فبراير سنة ١٩٥٩ .

وقد كان العرف الادارى فى فرنسا يجرى قبل قانون عام ١٩٤٦ على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا .كما كان مجلس الدولة الفرنسى يستكشف الاستقالة من مسلك العامل أو من ظروف الحال بصفة عامة دون أن يتقدم باستقالة مكتوبة — حكمه فى ١٩٣١/١٢/١٠ المجموعة ص ١٠٩٧ وفى ١٩٤٦/٢/٢٠ المجموعة ص ٥٤ وفى ١٩١٧/١١/٩ المجموعة ص ١٧٠٥ — وفى ٢٩ مايو ١٩٤٢ المجموعة ص ١٧٧ وفى ٢٣ يوليو ١٩٥٢ المجموعة ص ٣٨٩ وراجع فيما تقدم بلانتى — جزء أول — ص ٢٤٨ .

على أن الأمر لا يسمح على أى حال بالانزلاق الى استنتاج نية الاستقالة من اى مسلك يسلكه الموظف . اذ أن الاستقالة لا يمكن أن تستخلص الأمن موقف محدد يقفه الموظف — مجلس الدولة الفرنسى فى١١ يونيه ١٩٥٢ المجموعة ص ٧٦٤ وفى ٢٦ فبراير ١٩٥٤ المجموعة ص ٨٣٢ .

وقد ذهبت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلسة ٢٤ اكتوبر ١٩٦٢ الى أن اعارة بعض مهندسى الوزارات والمصالح الى احدى المؤسسات العامة ثم تعيينهم فى أثناء الإعارة رؤساء وأعضاء بمجالس ادارة الشركات التابعة لهذه المؤسسة بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا الخصوص — القرار رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٦٢ — يترتب عليه انتهاء الاعارة وانتهاء الخدمة بالحكومة كذلك دون حاجة لتقديم استقالة من أى منهم وأساس ذلك ان امتثال الموظف لقرار تعيينه بمجلس ادارة الشركة يعد بمثابة تقديم استقالة منه .

على ان الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ما لبث أن عدلت عن هذا الرأى بجلسة ٢٢ يوليو ١٩٦٣ مقررة أن صدور قرار جمهورى بتعيين الموظف مديرا عاما وعضوا بمجلس ادارة احدى الشركات التابعة لمؤسسة عامة يجعل خدمته بالحكومة منتهية بطريق الفصل بقرار جمهورى طبقا للبند ٦ المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة . أما القول بأن خدمته فى الحكومة قد انتهت بالاستقالة استنادا الى قبوله أداء العمل بالشركة التى عين بها يعتبر بمثابة تقديم إستقالة فهو قول غير صحيح لأن امتثاله لتنفيذ قرار تعيينه بالشركة لا يمثل ارادة حرة له فى ترك خدمة الحكومة وانما هو التزام أدبى بتنفيذه ، كما أن الاخذ بهذا القول يؤدى الى أن يكون سبب قرار قبول الاستقالة لاحقا على القرار ذاته .

ومن ثم يشترط فى طلب الاستقالة ثلاثة شروط :

أولا : يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن ارادة صحيحة .

ثانيا : يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة .

ثالثا : يجب أن تكون الاستقالة خالية من أى قيد أو شرط .

وتتناول كلا من هذه الشروط فى مطلب مستقل بشىء من التفصيل .

المطلب الاول

يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن أرادة صحيحة

لما كانت الاستقالة تصرفا قانونيا فقد وجب أن تصدر عن ارادة صحيحة خالية من عيوب الرضا . فاذا لم يكن طلب الاستقالة صادرا عن رغبة صحيحة ورضاء طليق ، وشابه عيب من عيوب الرضا بطل الطلب ، وبطل بالتالى قبول الاستقالة التى انبنى عليه .

وفى مقدمة هذه العيوب التى يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الاكراه .

ويشتمل الاكراه على عنصرين : عنصر موضوعى هو الوسائل التى تولد الايعاز بخطر جسيم محدق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسانى هو الرهبة التى تبعتها تلك الوسائل فى النفس ، فتحمل العامل أو الموظف على تقديم الاستقالة (٤)

---

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٥٥/١١/٥ السنة الاولى — رقم ١ — ٢٣ وفى الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/٦/١٦ السنة الاولى رقم ١١٠ ص ٩١٣ .

ويجب فى الاكراه الذى يعيب الرضا ويبطله :

(ا) أن يقوم على رهبة حقيقية تتملك العامل على أساس جـــدى لا يستطيع دفعها ولا قبل له بتحملها فترغمه على ترك الوظيفة دفعا لما عساه أن يصيبه من أذى هو وغيره فى صحته أو ماله أو شرفه أو اعتباره .

(ب) أن يكون العامل واقعا تحت تأثير تصرفات غير مشروعة من جانب الادارة . فيتعين أن تنبعث الرهبة فى نفس العامل بغير حق ، أى بوسائل غير مشروعة . فمتى كانت تصرفات الجهة الادارية ازاء العامل مشروعة وصادرة فى حدود سلطتها وبغير تعسف ؛ فانه لا يمكن أن يتولد عنها اكراه مفسد لرضاء العامل اذا ما قدم استقالته بسببها .

(ج) أن يكون الاكراه جسيما بمراعاة كل حالة وظروفها وملابساتهــا من حيث جنس من وقع علية الاكراه ، وحالته الاجتماعية والصحية ، ومركزه ورتبته وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر فى جسامة الاكرام . ويخضع هـــذا التقدير للمحكمة فى حدود رقابتها لمشروعية القرارات الادارية ، باعتبـــار أن الاكراه يؤثر فى صحة القرار الادارى(٥) .

---

(٥) كما يخضع الاكراه لرقابة المحكمة الادارية العليا فى تعقيبها على أحكام المحاكم — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لســـنة ١ بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى — السنة الاولى — مبدأ رقم ٦ ص ٣٣ . وراجع فى صدد الاكراه بصفة عامة حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٩ نوفمبر ١٩٥٧ السنة الثالثـــة رقم ٣ ص ٢٤ وأحكام محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٨٥ لسنة ٢ق بجلسة ٣٠ نوفمبر ١٩٤٩ س ٤ رقم ١٧ ص ٥٩ وفى القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٣ وفى القضية رقم ٥٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٢ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٧٨ ص ٧٣٧ وفـــى القضية رقم ٤٠٥ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ ديسمبر ١٩٥١ س ٦ رقم ٥٣ س ١٣٠ وفى القضية رقم ٣٣٦ و ٣٣٨ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٠ فبراير ١٩٥٣ س ٦ رقم ١٧٧ ص ٤٩٦ وفى القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلســـة ٦ مارس ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢٠٩ ص ٦٣٠ وفى القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ س ٦ ر قم ٢١٠ ص ٦٣٣ وفى القضية رقم ٧٩٠ لسنة ٥ ق

=

والاصل اذن أن تكون الاستقالة صادرة عن رضا صحيح وارادة حرة والا تكون صادرة تحت ضغط أو اكراه من الادارة والا كان قرار قبول الاستقالة بمثابة الفصل المخالف للقانون .

ونورد فيما يلى بعض التطبيقات العملية المستقاة من أحكام مجلس الدولة عندنا :

(ا) قضت محكمة القضاء الادارى(٦) .. بأن نقل الادارة للعامل من عمل الى آخر لأسباب ترتأيها ليس من التصرفات غير المشروعة كما لا يمكن اعتباره من الافعال الجسيمة التى تؤثر على ارادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة على تنفيذ النقل .

ومهما يكن من أمر فلو كان النقل ينطوى على شىء من التنزيل فــى الوظيفة ففى مقدور العامل المنقول أن يصبر قليلا وأن يسلك الطريق القانونى متظلما منه الى الجهات الادارية المختصة فان لم يجد ذلك فامامه طريق الدعوى أمام القضاء ان كان لهذا وجهه ، لا أن يسارع الى تقديم استقالته لمجــرد أن تصرف الادارة لم يرقه أو سبب له بعض المضايقات(٧) .

(ب) قضت محكمة القضاء الادارى(٨) بأن تعيين آخر فى وظيفة كان يتطلع العامل الى شغلها أو البقاء فيها لا يعد اكراها من جانب الادارة

=

بجلسة ٧ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣٥٩ ص ٩٢٣ وفى القضية رقم ١٥٩٨ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٥ يناير ١٩٥٣ س ٧ رقم ٢٤٢ ص ٣٦٧ وفى القضية رقم ٤٩٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٨ يناير ١٩٥٣ س ٦ رقم ٢٥٤ ص ٣٩٢ وفــى القضية رقم ٢٦٩ لسنة ٥ ق بجلسة ١٨ يونية ١٩٥٣ س ٧ رقم ٨٠٢ ص ١٦٣٢ وفى القضية رقم ١١٣ لسنة ٥ ق بجلسة ٣١ يونية ١٩٥٣ س ٧ رقم ٨٨٨ ص ١٨٣٧ وفى القضية رقم ١٢٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٥ مارس ١٩٥٤ س ٨ رقم ٤٩٤ ص ٩٦٢ وفى القضية رقم ١٢٦٠ لسنة ٥ ق بجلســة ١٦ ابريل ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣١٢ ص ٨٥٢ وفى القضية رقم ٢٢٤ لسنة ٤ ق بجلسة ٢١ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٤٠٢ ص ١٠٤٩ .

(٦) فى القضية رقم ١٠٦٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩ مايو ١٩٥٣ ــ س ٧ رقم ٦٥٤ ص ١٢١٥ .

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٣ .

(٨) فى القضية رقم ٣٤٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٥١ س ٥ رقم ٩٦ ص ٤٣٣ .

على الاستقالة طالما انه ليس له حق مكتسب فيها ، وان الادارة اذا اختارت غيره للوظيفة المذكورة انما ترخصت فى حدود سلطتها التقديرية طبقا للقوانين .

(ج) قضت محكمة القضاء الادارى(٩) بأن العامل اذا استوثق من اتخاذ اجراءات محاكمته تأديبيا بصدور قرار وقفه عن العمل ففضل ترك الوظيفة على الوقوف للمحاكمة فلا محل للادعاء بأن الاستقالة جاءت مشوبة بالاكراه ، ذلك لأنه يشترط فى الاكراه المفسد للرضاء أن يكون بوسيلة غير مشروعة . ولا يعد الوقف فى حد ذاته من الافعال الجسيمة التى تؤثر فى ارادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة على الاستمرار فى الوقف .

(د) قضت محكمة القضاء الادارى(١٠) بأنه لا يعد من قبيل الاكراه ان تشترط الادارة لترقية العامل تقدمه بطلب الاستقالة وتخييره بين عدم الترقية والترقية مقرونة باستقالته . ولا يعتبر اختيار العامل للاستقالة(١١) وايثاره هذا الوضع على البقاء فى الخدمة دون ترقية — لا يعتبر اكراها يشوب طلب الاستقالة ما دام قد أقدم على كتابته لما ارتآه من انه يحقق له خيرا أو مصلحة وهو على بصيرة من أمره فوازن وانتهى الى قبول ما قبل . ولم يقع عليه ضغط غير مشروع من جانب الادارة ، ولم ينتزع اقراره كرها عنه بتهديد مفزع فى النفس او المال أو استعمال وسائل ضغط لا قبل للمرء باحتمالها أو التخلص منها . ولا يجوز للموظف أن يصف اختيار وضع يحقق فى نظره مصلحة له بأنه اكراه يشوب رضاءه ويفسده طالما كان بمقدوره التظلم اداريا وقضائيا ان كان لذلك وجه دون صدور طلب منه يسعى بعد توقيعه للتنصل من آثاره بتعلات لا تدل على معنى من معانى الاكراه .

---

(٩) فى القضية رقم ٢٨٤ لسنة ١ ق بجلسة ٢١ ابريل ١٩٤٨ س ٢ رقم ١٠٣ ص ٥٧٤ .

(١٠) فى القضية رقم ٢٤٠ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٣ ابريل ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣٢٨ ص ٨٧٥ .

(١١) أو الاحالة الى المعاش .

(هـ) قضت المحكمة الادارية العليا(١٢) بالا تثريب على الادارة — وهى فى مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ بشأن تسهيل اعتزال الخدمة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى — أن هى بصرت موظفا ممن يعنيهم هذان القراران بالمزايا التى يفيد منها لو أنه اعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامهاوبصرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة فى حقه ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن ، اذ الادارة فى مسلكهاهذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تنحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيام على تنفيذ القوانين واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها ، وهى مخاطبة بمقتضى القرارين المذكورين للعمل على تحقيق أغراضهما ، فما تتخذه من موقف قبل العامل بمناسبة تطبيقهما يكون — والحالة هذه — مشروعا فى الوسيلة والغاية معا . ولا يغير ن هذا النظر التبصير فى الوقت ذاته باحتمال التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا اقل ، ويجعل العامل فى مركز أسوأ لو طبق فى حقه ، لأن ذلك لو صح من جانب الادارة يكون ايضا فى ذاته مسلكا مشروعا فى وسيلته وغايته ما دام أنه قانون من قوانين الدولة الواجبة التطبيق(١٣) .

---

(١٢) فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

(١٣) كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت بأن تهديد الموظف بفصله — طبقا لأحكام القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ والذى يحرمه من التقاضى اذا فصل بناء عليه سواء بطلب الالغاء أو التعويض بحيث لا يمكنه أن يدفع عن نفسه وصمة عدم الصلاحية ، ويثبت عدم صحتها بحكم من القضاء — هذا التهديد يعتبر اكراها مفسدا لرضاء الموظف الذى يقدم استقالته بناء على هذا التهديد متى كان ذلك الموظف ممن لا تعلق بهم الشوائب ويكون التهديد بفصلهم استنادا الى هذا القانون عملا غير مشروع . اما أولئك الذين يثبت عدم صلاحيتهم للبقاء فى الخدمة فان فصلهم طبقا لأحكامه يكون عملا مشروعا فلا ينشأ عن التهديد به اكراه مفسد للرضا . ومن ثم فان التلويح لاحدهم بتطبيق =

(و) أقام احد عمداء كلية التجارة بجامعة «الاسكندرية» دعواه امـــام محكمة القضاء الادارى فى ١٩٤٧/١١/١١ قال فيها أنه كان يقوم الى جانـــب عمله بالاشتغال بأعمال المحاسبة واستشارات الضرائب بترخيص صـــدر من الجامعة فى سنة ١٩٤٣ واتخذ له مكتبا لذلك وظل بزوال العملين معا لمـــدة ثلاث سنوات تقريبا الى أن صدر قرار من مجلس الوزراء فى ٩ من ديسمبر ١٩٤٥ بنقل حق الترخيص بمزاولة اعضاء هيئة التدريس للاعمال الحرة من مجلس ادارة الجامعة اليه وحده ولمـــا كان حكم هذا القرار لا ينعطف على الماضى أستمر الاستاذ المذكور فى اداء اعماله الحرة الا ان وزارة الماليـــة وضعت له العقبات فى سبيل ذلك بعدم اجازة مشروعات مراسيـــم الشركات التى اتخذته محاسبا قانونيا بمقولة عدم حصوله على ترخيص من مجلس الوزراء ما اضطر معه الى الالتجاء الى وزير المعارف لمعالجة الامر اما على اساس حقه المكتسب من الترخيص الأول أو الحصول على اقرار بهـــذا الترخيص من مجلس الوزراء فوعـــده الوزيـــر بمعالجة هـــذه الحـــالة . وفى ١٥ من اكتوبر ١٩٤٥ أرسل المدعى كتابا الى وزير المعارف طالبا اعفاءه من العمادة ليتفرغ لعمل الاستاذية وعمله الخارجى ، ثم انقضت أربعة شهور دون جدوى بينما كانت أعماله فى الشركات معطلة فتقابل ثانية مع وزيـــر المعارف الذى وعده بتسوية مسألة العمادة نهائيا مع استمراره فى الأعمال الحرة ، وأعقب ذلك بكتاب ارسله الى هذا الوزير فى ١٩٤٦/٢/١٣ مسجلا عليه فيه وعده طالبا العمل على تنفيذه ثم حدث بعد ذلك أن حظرت مصلحـــة الضرائب على موظفيها التعامل مع المدعى أو مع مستخدمى مكتبه الى ان يقدم

=

احكامه عليهم لا يكون عنصر الاكراه حتى ولو كان التهديد صريحا بأنه اذا لم يستجب الى الطلب فانه سيفصل حتما بمقتضى القانون لأن التهديد عندئذ يكون باتخاذ اجراء مشروع ، هو استعمال الحكومة حقها فى تطبيق القانون عليه . وما كان التكليف بالاستقالة فى هذه الصورة ليفسر الا بأنه نصيحة أسديت الى الموظف ـــ راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧١١٧ لســـنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٤/١٤ س ١١ رقم ٣٤٢ ص ٣٥٠ وفى القضية رقم ٧١١٨ لســـنة ٨ ق .

ترخيصا من مجلس الوزراء مما اضطره الى ارسال كتابين الى وزير المعارف في ٢٣ و ٢٥ فبراير ١٩٤٦ مشيرا فيها إلى امعان الوزارة في عدم البت في مسألة اشتغاله بالاعمال الحرة طالبا نهوها على الوجه القانوني حتى لا تتعطل أعمال الشركات التي اختارته لمراقبة حساباتها فأعفاه الوزير من العمادة ولم يوافق على استمراره في الاعمال الحرة ، فحرر المدعي كتابا الى وزير المعارف باستقالته من الاستاذية مع حفظ حقه في المكافأة التي يستحقها مبينا الظروف التي أكرهته على ذلك متعهدا بالاستمرار في التدريس بالكلية في مادتي المحاسبة والمراجعة الى آخر العام لقاء مكافأة مالية يتفق عليها فيما بعد . فوافق الوزير على ذلك ، وطلب من الجامعة اجراء اللازم لاخلاء طرفه حتى يتسنى اصدار القرار اللازم والكتابة الى المالية بخصوص حفظ حقه في المعاش أو المكافأة . وفي ٢٦ من سبتمبر ١٩٤٦ أرسل وزير المعارف كتابا الى وزارة المالية لاجابة طلب المدعي الخاص بالمكافأة غير أنه فوجىء بقبول استقالته دون اقرار صرف المكافأة له ، فرفع الدعوى أمام محكمة القضاء الاداري .

وبجلسة ١٩٤٨/٤/٢٧ قضت محكمة القضاء الاداري بأنه اذا استبان من استعراض الوقائع أن طلب الاستقالة الذي قدم من المدعي لم يصدر منه عن ارادة حرة وانما حصل تحت تأثير الاكراه الادبي الذي وقع عليه من ممانعة الوزراء له في الاستمرار في عمله الحر الى أن يحصل على ترخيص جديد من مجلس الوزراء أولا ، ومن عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة للحصول على هذا القرار ثانيا ، ثم تصميمها على هذا المنع من مخالفة ذلك للقانون مما يجعل رضاءه معدوما — اذا استبان ذلك كان قرار قبول الاستقالة والحالة هذه بمثابة الفصل غير المشروع . ولا اعتداد بما تقوله الحكومة من انها اذ منعته من الاشتغال بالاعمال الحرة قبل الحصول على ترخيص خاص من مجلس الوزراء قد استعملت حقا خولته لها القوانين واللوائح ، ذلك أن قرار مجلس الوزراء الذي نقل حق الترخيص من مجلس ادارة الجامعتين اليه لم ينص على انسحاب أثره على التصاريح السابقة الصادرة من الجامعتين والتي تبقى نافذة منتجة لآثارها القانونية الى أن تسحب بالطريق القانوني ، ويكون

تصرف الحكومة مع المدعى لذلك باطلا لمخالفته للقانون ويكــون قرار قبــول الاستقالة هو فى الواقع اقالة غير مشروعة(١٤) .

المطلب الثــانى
يجب أن تكــون الاستقالة مكتوبة

ورد النص على هذا الشرط صراحة فى المــادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة كما ورد أيضا فى المــادة ٧١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك المــادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١٥) .

ويمكن أن يعزى اشتراط الكتابة فى طلب الاستقالة الى اعتبارين :

الأولى : الاستقالة اجراء بالغ الأثر بالنسبة لحياة العامل الوظيفيــة ، يترتب عليه انفصام الرابطة الوظيفية وما يستتبعه ذلك على الاخص من انقطاع المزايا المالية التى كان يتحصل عليها العامل من الادارة لقاء قيامه بخدمتها ، وقد يكون راتبه هو مورد رزقه الأساسى أو الوحيد . ومن ثم عنى المشرع بأن لا يؤخذ العامل بالنتائج المترتبة على فلتة من لسانه تحت انفعال لا يلبث أن يتبخر ولا يخلف لصاحبه سوى الندم على ما بدر منه . واشترط نتيجة لذلك أن يكون افصاح العامل عن ارادته فى الاستقالة عن ترو واناة وبينة بما فيه صالحة ، ويتحقق ذلك بشكل أوفى متى أعلن العامل رغبته فى الاســتقالة كتابــة .

الثانى : لا تتم الاستقالة قانونا الا بقبولها من الجهة الاداريــة المختصة ، وهى لذلك تمر بعدة مراحل داخل الادارة مما يقتضى أن تعرض على الرؤســاء الاداريين وتوضع منهم موضع الدراسة والتمحيص ، ذلك أن ترك العامــل

---

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥ لســنة ٢ ق س ٢ رقم ١١٤ ص ٦٣٩ .

(١٥) كما ورد فى المــادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

للخدمة قد يؤثر فى حسن سير المرفق العام بدوام واضطراد . ومن ثم أوجب المشرع أن تكون الاستقالة مكتوبة حتى يتسنى للرؤساء الاداريين البت فى قبول الاستقالة على ضوء ما تبديه من آراء الدرجات الدنيا الملامسة لاحتياجات المرفق العام الى بقاء مقدم الاستقالة(١٦) .

واذا اشترط القانون أن تكون الاستقالة مكتوبة الا أنها لا تتقيد بصيغة أو بألفاظ معينة بل تستفاد من أية عبارة تدل على رغبة العامل فى اعتزال الخدمة المهم فى الامر أن يصاغ الطلب بعبارات تفيد أن مقدمه يرغب جديا فى ترك الخدمة (١٧) .

المطلب الثالث

يجب أن تكون الاستقالة خالية من أى قيد أو شرط

كانت المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تستلزم صراحة أن لا تكون الاستقالة مقرونة بأى قيد أو شرط ، وقد رتبت على اقتران الاستقالة بأى قيد أو تعليقها على أى شرط اعتبارها كأن لم تكن كما نصت المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على أنه « اذا كانت الاستقالة مقترنة بأى قيد أو معلقة على أى شرط يؤشر عليها رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص بالحفظ » .

أما المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد اقتصر نصها على أن تكون الاستقالة مكتوبة ، ولم يشر الى وجوب أن تكون الاستقالة

---

(١٦) راجع فى هذا المقام أيضا زميلنا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه عن انتهاء خدمة الموظف ص ٣٥ . وهو بحث غير مطبوع مقدم الى دبلوم معهد العلوم الادارية والمالية بكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة ١٩٦١/٦٠ .

(١٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٤٢٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٣/١٢ س ١٠ رقم ٢٥٣ ص ٢٤١ .

خالية من أى قيد أو شرط بالصراحة التى نست على ذلك المـــادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى(١٨) .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصا على أنه يجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبوله بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ففى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

ويعزى استلزام خلو الاستقالة من تعليقها على شرط وقرنها بقيـــد الى اعتبارين :

الاول : أن تقديم الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط يثير اللبس فى جدية الرغبة التى يبديها العامل فى الاستقالة ، اذ قد يكون هدفه الحقيقى من طلب الاستقالة السعى الى حث جهة الادارة تحسين حالة باجابته الى طلبات غير اعتزال الخدمة .

الثانى : أن الشرط الذى تعلق عليه الاستقالة قد يثير منازعات بشـــأن اجابة العامل اليه — منازعات رأى المشرع أن يجنب الادارة التردى فيهـــا مستلزما أن تكون الاستقالة خالصة من كل شرط قد يثير أخذا وردا بين الادارة وعاملهـــا (١٩) .

على أن المقصود بالشروط التى يجب أن يخلو طلب الاستقالة من اشتراطها على جهة الادارة هى الشروط الحقيقية ، أما اذا تضمن طلب الاستقالة عبارات بشأن أمور تترتب على قبول الاستقالة بقوة القانون ، فان مثل هـــذه العبارات لا تعتبر شروطا تعلق عليها الاستقالة قبولا أو رفضـــا . ومن هـــذا القبيل أن ينص العامل فى طلب استقالته على وجوب صرف مكافأته عن مدة

---

(١٨) وان كانت المادة ٧٩ المذكورة قد عادت فقررت فى هذا المقام أنه اذا كانت الاستقالة معلقة على شرط أو مقترنة بقيد فلا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

(١٩) راجع فى هذا المقام بحث الاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٠٦ ..

خدمته « بمجرد تركه الوظيفة » ، فان هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا ، وانما هى لا تعدو أن تكون استنهاضا للهمة فى سرعة اتمام الصرف(٢٠) أو ان يطلب العامل فى استقالته تحسين معاشه لا على اعتباره ن قبيل الاشتراط والتعليق ، وانما من قبيل الاسترحام والنظر الى طلبه بعين العطف(٢١) .

على أن الحكم الخاص باعتبار الاستقالة المشروطة كأن لم تكن ، انما وضع لمصلحة الادارة ، لأن اجازة تقديم الاستقالات المشروطة مع حرمان الادارة من حق رفضها يترتب عليه وضع شاذ ، وهو منح العاملين الحق فى اعتزال الخدمة بالشروط التى يرونها دون أن تملك الادارة السلطة فى رفض هذه الطلبات ، ولذلك نص على أن تعتبر الاستقالة المقرونة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن حتى تعفى الادارة من واجب قبولها ، ومتى كان ذلك فان للادارة وحدها أن تتمسك بهذا الحكم أو تتنازل عنه وفق ما تقدره من ظروف كل طلب فاذا ما قدرت مناسبة قبول الشروط التى علقت عليها الاستقالة كان ذلك تنازلا ضمنيا منها عن القرينة التى وضعت لمصلحتها باعتبار هذه الاستقالة كأن لم تكن ، ويكون قرارها الصادر بقبول الاستقالة بشروطها قرارا صحيحا صادف استقالة قانونية قائمة لم تلحقها قرينة العدم . ولا يقبل من العامل المستقبل أن يتمسك بهذه القرينة التى لم توضع لمصلحته والتى تنازلت عنها الادارة ضمنا بقبولها الاستقاله بشروطها (٢٢) .

---

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٣ يولية ١٩٥٧ س ٢ رقم ٧٦ ص ٧٣٨ .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١١٣٠ لسنة ٥ ق بجلسة ٩٥٣/٦/٣١ اس ٧ رقم ٨٨٨ ص ١٨٣٧ .

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٦٧٤ لسنة ٨ ق بجلسة ٥ فبراير ١٩٥٨ س ١٢ رقم ٥٨ ص ٦٦ وفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلسة ٢٤ يناير ١٩٦١ مجموعة المبادىء القانونية التى تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع — السنتان الرابعة والخامسة عشرة رقم ٢٢٤ ص ٤٥٥ .

واذا كان يترتب على تعليق الاستقالة على شرط اعتبار طلبها كأن لم يكن ، واذا كان للادارة مع ذلك أن تقبل مثل تلك الاستقالة ، فان عليها متى قبلتها أن تحقق لطالب الاستقالة الشرط الذى علق عليه استقالته . ويترتب على عدم تحقيق ذلك الشرط أن تعتبر الاستقالة كأن لم تكن ، ويبطل القرار الادارى بقبولها ، وذلك لأن تعليق الاستقالة على شرط يرتب وجود الاستقالة على وجود الشرط ، فاذا لم يتحقق الشرط الذى علقت عليه يكون القرار الصادر بقبولها على أساس أنها لا زالت قائمة بالرغم من عدم تحقيق الشرط الذى علقت عليه قد خالف القانون(٢٣) .

على أن من الطبيعى أن يكون هذا الشرط الذى تلزم الادارة باجابة طالب الاستقالة اليه مما يدخل فى دائرة الوظيفة ، أما اذا كان خارجا على هذا النطاق كأن يعلق العامل استقالته على أن تسعى الادارة لتعيينه فى احدى الشركات أو تسهل له أمر سفره الى الخارج أو أن توفر له مسكنا فى جهة معينة ، فان هذه الشروط لا تقيد الادارة بشىء ، ويكون لها أن تقبل الاستقالة دون اعتداد بتلك الشروط ، فثل هذه الشروط تعتبر كأن لم يكن دون طلب الاستقالة(٢٤) .

واذا ثار خلاف بعد قبول الاستقالة بين العامل المستقيل والادارة وانحصر ذلك الخلاف فى تحديد مؤدى الطلبات التى قرن بها العامل طلب استقالته ، فان مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى يفصل فيما اختلفا فى تفسيره وفى تحديد مداه فصلا قضائيا بمقتضى القانون ، دون أن يكون ثمة محل لعودة العامل الى الخدمة واتصاله بالوظيفة من جديد ، فهى رابطة قد انقطعت(٢٥) .

---

(٢٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٦ مارس ١٩٥٠ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفى القضية رقم ١٣١٤ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٠ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٤٦ ص ٣٨٩ وفى القضية رقم ٤٤٣٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢ مارس ١٩٥٦ س ١٠ رقم ٢٥٣ ص ٢٤١ .

(٢٤) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٧ .

(٢٥) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤١٤ لسنة ٥ ق بجلسة ٣٠ يونية ١٩٥٢ س ٦ رقم ٥٧٨ ص ١٣١٩ .

اهلية القاصر المميز فى انهاء خدمته بتقديم استقالته :

نصت المـــادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على الا تقل سن من يعين فى احدى الوظائف عن ست عشرة سنة ، وقبل ذلك كانت المـــادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على الا تقل سن من يعين فى احدى الوظائف عن ثمانى عشرة سنة ميلادية ، سواء كان تعيينه فى السلك الفنى العالى أو الادارى أو الفنى المتوسط أو الكتابى ، على أنه يجوز أن تقل سن المرشح لوظيفة من الدرجة التاسعة الكتابية عن هذا الحد ، ولكن لا يجوز أن تكون سنه أقل من ست عشرة سنة بأية حـــال .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فقد أحال للائحة التنفيذية لتحديد سن التعيين (م / ٧) ولم تصدر هذه اللائحة . أما القانون الحالى فقد جعـــل سن التعيين لا يقل عن ستة عشر سنة (م / ٢٠) .

ومفاد ذلك ان القاصر المميز قد رخص له الشارع إستثناء من القواعد العامة فى الاهلية أن يلتحق بالوظائف العامة وحده دون أن يكون لوليـــه الشرعى أو الوصى شأن فى هذا(٢٦) .

ومتى كان للقاصر المميز ذلك فانه اذا قدم استقالته فان قرار قبولهـــا يكون متفقا مع القانون ، فلم يشترط القانون فى أى نص من نصوصه تعليـــق قبول الاستقالة على رضاء الولى أو الوصى(٢٧) .

---

(٢٦) كما نصت المـــادة ٦٣ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشـــأن الولاية على المـــال على أن يكون القاصر الذى بلغ السادسة عشرة أهلا للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجره أو غيره ولا يجـــوز أن يتعـــدى أثـــر التزام القاصر حدود المـــال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته .

(٢٧) راجع فى هذا المقام أيضا فتوى ادارة الفتوى والتشريع للســـكك الحديدية والتليفونات والتلغرافات رقم ٣٩١١ فى ٣١ من ديسمبر ١٩٥٦ وكانت هذه الفتوى تدور حول تخويل القاصر المميز اهلية كاملة لابرام عقد العمـــل الفردى وأهليته كذلك لانهاء العقد بتقديم استقالته .

المبحث الثـــانى
وضع العامل الى حين البت فى طلب استقالته

يترتب على الطبيعة القانونية الخاصة للاستقالة كسبب من اســـباب انتهاء الخدمة أثران متعلقان بوضع العامل الوظيفى :

أولا : على العامل او الموظف التزام الاستمرار فى أعمال وظيفته الى حين البت فى طلبه فى المدة المقررة لذلك .

ثانيا : للموظف أو العامل الذى تقدم بطلب استقالته أن يعدل عـــن الاستقالة ويسحبها ، طالما ان جهة الادارة لم تبت فيها ، وأن المدة المقـــــررة لذلك لم تنقض بعد .. ونعرض كلا من هذين الأثرين فى مطلب مستقل .

المطلب الاول
الاستمرار فى العمـــــل

من المسلم قانونا أن مجرد تقديم طلب الاستقالة لا تنتهى معه خدمـــة العامل ، بل يظل عاملا بالحكومة لا تنقطع صلته بها الا بالقرار الصـــادر بقبول استقالته او بانقضاء الميعاد الذى قرره القانون للبت فى الاستقـــالة . فلا تولد الاستقالة آثارها القانونية بمجرد تقدم العامل بطلبها ، بل يجب أن تلى القبول من جانب السلطة الادارية المختصة وهى السلطة المختصـــة بالتعيين(٢٨) ، أو على الاقـــل أن لا تلقى الاستقالة معارضة الادارة فى

(٢٨) راجع مجلس الدولة الفرنسى فى ١٩٥٤/٢/١٢ المجموعة ص ٩٩ ـــ وقارن مع ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٦ فبراير ١٩٥٣ س ٧ رقم ٣٣٤ ص ٩٥٦٤ اذ قضت المحكمة بأنـــه « لئن صح من ناحية المبدأ أن السلطة التى تملك التعيين أو العزل هى التى تملك قبول الاستقالة ، غير انه من المسلم ايضا فى فقه القانون أن الرئيس الادارى للموظف هو صاحب الرأى فى قبول الاستقالة التى يقدمها أحد مرؤوسيه أو رفضها ، وله فى ذلك سلطة تقدير مطلقة متى استعملها ، فان قراره

المدة القانونية ، وقد نصت على ذلك صراحة كل من المــادتين ١١٠ من رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ و ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤(٢٩) . وأيضا المــادة ٧٢ من القانــون رقم ٨ لســـنة ١٩٧١ ، والمــادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٨ .

ومن ثم لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله بمجرد تقديم استقالته ، بــل يجب عليه أن يستمر فى أدائه ذلك لأن العاملين هم عمال المرافق العــامة وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم واجبات ان أخلوا بها ، استهدفوا للجزاء

=

فى ذلك يكون صحيحا وملزما للحكومة والعامل لصدوره منه فى حدود السلطة القانونية . وخلص حكم محكمة القضاء الادارى المذكور الى أن الاستقالة المقدمة من وظف معين بمرسوم لا يشترط قبولها بمرسوم .

وقد قضت محكمة القضاء الادارى أيضا فى القضية رقم ٨٦٣ لســـنة ١٣ ق بجلسة ١٤/٦/١٩٦٠ بأن الواضح من أحكام القانون رقم ٢٢٥ لســـنة ١٩٥٨ بنظام كلية البوليس أن لوزير الداخلية اختصاصا فى قبول اســـتقالة الطلاب وأن الاختصاص فى ذلك معقود لمدير الكلية باعتباره الرئيس الادارى لهـــا . ومن ثم تتم الاستقالة وتنتج كل آثارها بموافقة مدير الكلية عليها ، أما سلطة وزير الداخلية فى هذا الخصوص فهى مجرد التصديق على قـــرار مدير الكلية بقبول الاستقالة . وهذا المصادقة لا تنشىء بذاتها مركزا قانونيـــا جديدا بل تؤيد المركز القانونى الذى أنشأه قرار مدير الكلية ، فاذا كان الثابت فى الاوراق أن مدير الكلية وافق على الاستقالة قبل تاريخ سحب الاستقالة فان هذا القبول كان منصبا على استقالة قائمة فعلا . ومن ثم يكون العدول عنها بعد ذلك هو عدول وقع بعد أوانه ولا يؤثر فى صحة القرار الصـــــادر بقبولها من مدير الكلية بالتطبيق لاحكام المــادة ٢٣ من قانون الكلية — س ١٤ رقم ١٩٨ ص ٣٥٤ .

(٢٩) كما نصت على هذا الحكم فى فرنسا المــادة ١٣١ من القانون الصادر فى ١٩ من اكتوبر ١٩٤٦ ثم المــادة ٣٢ من المرسوم بقانون الصادر فى ١٤ من فبراير ١٩٥٩ . وقد جرى هذا النص على تحديد أجل مدته أربعـــة أشهر للبت فى قبول الاستقالة .

التاديبى .. ومن واجبات العامل الا ينقطع عن عمله الا باجازة يصرح له بهــا أو أن يكون لديه عذر مقبول مانع من مرض أو نحوه(٣٠) »

ومن ثم يعرض العامل الذى يهجر وظيفته قبل انقضاء الاجل المقــرر لقبول الاستقالة او صدور قرار ادارى بقبولها — يعرض نفسه للجزاء التأديبى الذى قد يرقى الى الفصــل ».

المطلب الثانى

العدول عن الاســتقالة

يحق للعامل الذى قدم استقالته أن يعدل عنها طالما أن هذا العــدول سابق على قبولها ، ولم ينقض بعد الاجل المقرر لأن تبت فيها جهة الادارة ، وذلك لأن طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها، فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما لحين صدور القرار ، مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا (٣١) ، فاختصاص جهة الادارة بقبول الاستقالة أو عدم قبولها رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل أو الموظف استوفى شروطه ، وأن يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة ، فاذا كان العامل قد سحب طلبه قبل ذلك فلا يعتبر والحالة هذه أن هناك موضوعا بهذا الخصوص مثارا لدى الرئيس لكى يصدر قراره الادارى ، فاذا صدر مثل هذا القرار فلا تكون ثمة استقالــة

---

(٣٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٠٦٩ لســنة ٦ ق بجلسة ٧ مارس ١٩٥٤ س ٨ رقم ٤٦٦ ص ٩٩٤ وحكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ١٩ لسنة ١ ق بجلسة ١ يونية ١٩٥٩ منشور بمجموعة الاستاذ محمود عنبر المحامى تحت رقم ٦٣ ص ٢٩١ .

(٣١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ س ١ رقم ٦ ص ٣٣ .

معتبرة قانونا ، ويكون القرار الصادر بقبول الاستقالة بعد سحبها مخالفـا للقانون(٣٢) .

ومن ثم كما يقع باطلا القرار الصادر بانهاء خدمة العامل بناء على طلبـه :

(ا) اذا لم يقدم العامل طلبا بالاستقالة .

(ب) واذا شاب طلب هذا العامل عيب من العيوب المبطلة للرضـا أو المفسدة له كالاكراه او الغلط او التدليس ، فانه يقع باطلا أيضا اذا كـان العامل قد قدم طلب الاستقالة ، ثم استرده قبل صدور قرار قبولها(٣٣) .

على أن من البدهى أن الرجوع عن الاستقالة لا ينتج آثاره الا اذا اتصل بعلم الادارة قبل أن تقرر قبولها(٣٤) .

---

(٣٢) حكم محكمة القضاء الادارى رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٣٤٤ وفى القضية رقم ٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٦ يونية ١٩٤٩ س ٩ رقم ٢٧٨ ص ١٠٢٩ .

(٣٣) فتوى ادارة الفتوى لوزارة الاشغال العمومية رقم ١٦٣٤ فى ٢٥ ابريل ١٩٥١ مجموعة المكتب الفنى للفتاوى ــ السنتين ٤ و ٥ مبدأ رقم ٤٨٥ ص ١٠٩٥ ــ هذا وان مسألة ما اذا كانت الاستقالة تعتبر قد تمت أو انهـا لم تتم قانونا فى حالة ما اذا سحب الموظف طلب الاستقالة قبل أن تقـرر الادارة قبولها هى بلا ريب من النواحى القانونية فى القرار الادارى مما يخضع لرقابة القضـاء الادارى ــ راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٣٤٤ .

(٣٤) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٦٦٨ لسنة ٨ ق بجلسة ٢٦ يونية ١٩٥٧ س ١١ رقم ٣٦٦ ص ٥٩٥ وراجع الاستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوى ــ المرجع السابق ــ ص ٥٤٣ .

المبحث الثالث
البت فى الاستقالة (٣٥)

أوضحنا أن الاستقالة باعتبارها سببا من أسباب انتهاء الخدمة بصفة نهائية انما هى قرار ادارى سببه افصاح العامل عن ارادته فى فصم الرابطة الوظيفية فصما باتا . ولهذا فان الاستقالة لا تتم الا بتصديق جهة الادارة على طلبها بحيث أن الخدمة لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وهو اعتبار تقتضيه احتياجات المرافق العامة التى تتطلب أيضا ألا تقبل استقالة العامل اذا أحيل الى المحاكمة التأديبية الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش .

واذا كانت طبيعة الاوضاع الوظيفية تقتضى أن تكون للادارة القول الفصل فى انهاء خدمة العامل المستقيل الا أن المشرع قد رأى من المناسب ألا تترك الادارة طلب الاستقالة معلقا الى أجل غير مسمى أو الى أجل أطول مما يلزم ، فأوجب أن يبت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه (*)

ونزيد هذه النقاط ايضاحا فى مطالب ثلاثة :

المطلب الاول
لا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة

يجب التنبيه بادىء ذى بدء الى وجوب التفرقة بين أمرين : انقطاع الصلة الوظيفية بسبب استقالة العامل وقبول الادارة لهذه الاستقالة ، وبين فصل الادارة للعامل لأسباب تراها موجبة لذلك ، اذ لكل من الامرين وضعه القانونى واحكامه الخاصة به ، فلئن كانت الاستقالة مركزا قانونيا ينشأ بقرار الرئيس الادارى المختص بقبول الاستقالة ، الا أن اختصاص الرئيس المذكور بقبول هذه الاستقالة رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل يعرض فيه استقالته ، وأن يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر

---

(٣٥) راجع ص ٢٤٩ و ٢٥٠ من مؤلف بلانتى سالف الاشارة اليه .

فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة وأن يتم هذا القبول على أساس الشروط التى قرن بها العامل طلبه ، فان صدر قرار الرئيس بقبول الاستقالة دون مراعاة شيء مما تقدم فلا تكون ثمة استقالة معتبرة قانونا ، ولا تنقطع بالتالى صلة العامل بالوظيفة على أساس ذلك ، أما اذا كان فصل العامل من جانب الأدارة ابتداء فوجب أن يكون ذلك لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة ، والا كان قرارها مشوبا باساءة استعمال السلطة(٣٦) .

ولا تنتهى خدمة العامل المستقيل اثر تقديم استقالته ، وانما تنتهى بالقرار الصادر بقبول هذه الاستقالة ، فان المرجع فى النهاية الى تقدير الادارة من حيث قبول الطلب أو عدم قبوله ، وقرارها فى هذا الشأن هو القرار الادارى النهائى فى قطع رابطة التوظف(٣٧) .

ويكاد يكون استلزام قبول الادارة للاستقالة صراحة أو ضمنا مبدأ مقررا فى جميع حالات الاستقالة عدا حالات نادرة(٣٨) . ومن هذه الحالات

---

(٣٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦٠٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٠ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ١٨ ص ١٦ — ولئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها الا حيث يوجب القانون ذلك عليها الا أنها اذا ما ذكرت أسبابا لقراراتها — سواء أوجب القانون ذلك عليها أم لم يوجبه — فان هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة المحكمة ويجب أن تكون مطابقة للقانون وقائمة على وقائع صحيحة مستقاة من مصادر ثابتة فى الأوراق ، ومؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها قراراتها ، والا كانت منطوية على مخالفة للقانون . راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٠١ لسنة ٣ ق بجلسة ٢٢ فبراير ١٩٥٠ س ٤ رقم ١١٨ ص ٤٠٦ .

(٣٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٢ لسنة ١ ق بجلسة ٢٨ مايو ١٩٤٧ س ١ رقم ٢٨ ص ٣٦٥ وفى القضية رقم ٣٣٨ لسنة ١ ق بجلسة ٥ مايو ١٩٤٨ س ٢ رقم ١١٧ ص ٦٦٢ وفى القضية رقم ٤٤٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٨ يونية ١٩٤٩ رقم ٢٩٩ ص ١١١٦ .

(٣٨) فى فرنسا لا يشترط قبول الادارة بالنسبة لاستقالة الموظف المنتخب ، وان كان من سلطة الادارة أن ترفض استقالته فى بعض الحالات خلال الشهر الذى قدمت فيه — راجع فى هذا الصدد بلانتى — الجزء الاول — ص ٥٠٠ وكذلك ص ٩١ من .

Louis Rolland : **Précis de droit administratif.** paris,1957 .

عندنا حالة المتقدمين بطلبات للافادة من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تيسير اعتزال الخدمة ، فان من الفوارق بين الاستقالة الصريحة والاستقالة التيسيرية أن الاستقالتين وان كانتا تبدأن بطلب يفصح فيه العامل عن ارادته فى انهاء خدمته الا أن لجهة الادارة فى الاستقالة الصريحة أو العادية سلطة تقديرية ، وتترخص فى قبول الاستقالة أو رفضها ، أما فى الاستقالة التيسيرية فانها تقع بقوة القانون بمجرد أن يفصح العامل عن رغبته فيها وأن تتوافر فيها شروطها(٣٩) .

ولا تلتزم جهة الادارة بقبول استقالة العامل ، أذ لها أن تترخص فى تقدير ملاءمة قبول أو عدم قبول استقالته ، فتقرر ما تراه فى هذا الشأن ما دام قرارها لا ينطوى على اساءة استعمال السلطة ، وذلك بحسب أن هذا من مناسبات القرار الادارى وملاءمات اصداره(٤٠) .

وقد ذهب رأى(٤١) الى أن البت فى الاستقالة لا يكون الا بالقبول أو الارجاء دون الرفض . وقد استند هذا الرأى الى ان الاستقالة حق للعامل، واذا كانت خدمته لا تنتهى بمجرد تقديم الاستقالة وانما بالقرار الصادر بقبولها الا أن الاستقالة اذا استوفت شرائطها القانونية المنصوص عليها يتعين

---

(٣٩) راجع تفاصيل ذلك فى الفصل الثالث من هذا الباب .

(٤٠) ومن ثم اذا رأت الادارة مناسبة اتخاذ قرار بالفصل دون قرار بقبول الاستقالة لقطع صلة الموظف بالوظيفة فلا تثريب عليها فى ذلك ما دام قرارها هذا قد قام على ما يبرره — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص٣٤٤ وفى القضية رقم ٣٠٥ لسنة ٧ ق بجلسة ٢ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ٦ ص ٧ وفى القضية رقم ٥١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ٦٩٤ وبالنسبة لاستقالة العمد راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ١٩٤ .

(٤١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٩١٤٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٦ س ٩٠ رقم ٩٦٤ ص ١٤٤ والاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٨ من بحثه .

قبولها باعتبارها حقا للعامل ». واذا كان قبول الادارة للاستقالة غير وجوبى الا أن معنى ذلك أنه لا يجوز لها رفضها ، بل لها ارجاء البت فيها أو تعليقها على شىء مقبل ، ذلك أن للادارة الحق فى ارجاء الفصل فى الاستقالة حتى تتدبر أمورها مراعاة لصالح العمل ، أو أن تعلقها على نتيجة التحقيق الذى تجريه الجهات المختصة فى أمور منسوبة للموظف المستقيل ، أو أن ترجئها حتى الفصل فى المحاكمة التأديبية اذا كان الموظف المستقيل قد أحيل اليها ، ولم يترك المشرع للجهة الادارية الحق فى رفض الاستقالة ، بل جعل للعامل اذا ما أراد الخروج من الخدمة أن يعتبر طلب استقالته مقبولا اذا لم يفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم طلب الاستقالة .

على أن هذا الرأى لا يتفق مع صراحة النص ، اذ أن « البت » فى طلب الاستقالة كما يكون بالقبول وبالارجاء فانه يكون أيضا بالرفض .

الا أنه من ناحية أخرى يجدر بالادارة الا تتزمت فى قبول استقالة عمالها حتى لا تتحول الوظيفة العامة الى عمل مؤدى رغما عن ارادة العامل وهو ما يقربها من السخرة الممجوجة حسب مبادىء العدالة وكرامة الانسان ، كما أن من الجدير أن تضع الادارة فى حسبانها أيضا أن عاملها الذى لا يقبل على عمله طواعيه واختيارا لا يرقى انتاجه الى المستوى المرجو فى الخدمة العامة .

وان للتوسع التشريعى فى الاستقالة التيسيرية — على ما سنرى فى الفصل الثالث من هذا الباب — دلالته البالغة ، فان هذا الاتجاه التشريعى الى تيسير الاستقالة على كثير من طوائف العمال افساحا للمجال أمام غيرهم فى مدارج السلك الادارى يجب أن يحدو الادارة الى الاحتذاء بالمشرع فى تسهيل قبول الاستقالة المقدمة اليها حتى لو لم تكن فى نطاق التيسير(٤٢) .

---

(٤٢) عندما ترفض الادارة فى فرنسا استقالة موظف فله الالتجاء الى لجنة ادارية تختص باصدار رأى مسبب تحيله الى السلطة الادارية المختصة — راجع فى هذا الصدد :

Charles Sénegas; **Les droits et les obligations des fonctionnaires.** Paris, 1953, p. 194 . — André de Laubadaire, Traité élémentaire **de droit administratif,** p. 67.

المطلب الثانى

يجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه

عنى المشرع ، مراعاة لصالح الموظف ، الا يظل طلب استقالته معلقا أبدا غير معقول وأن ينجلى موقف الادارة من طلبه ذلك فى وقت مناسب لا يفوت عليه مصالح مشروعة . كما لوحظ عملا أن الموظف الذى يتوقع أن تنتهى خدمته قريبا ينتابه التراخى فى أداء عمله مما لا يعود على الوظيفة العامة بالخير . لذلك فان المشرع — فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٧ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ ، والزم جهة الادارة بأن تتخذ موقفا ايجابيا من طلب الاستقالة المقدم اليها ، وذلك بأن تبت فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، على انة ليس بلازم ان يخطر صاحب الاستقالة بما تم فى استقالته خلال تلك المدة . وقد وضع المشرع جزاءا قانونيا على تقاعس الادارة فى اتخاذ هذا الموقف الايجابى مقررا اعتبار الاستقالة مقبولة اذا انقضى ذلك الاجل دون بت فى طلبها .

ويثور التساؤل فى حالة ما اذا كان طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ، وانقضت مدة الثلاثين يوما دون أن تبت فيها جهة الادارة . والواقع أن القاعدة المقررة أصلا هى أن طلب الاستقالة المقرونة بقيد أو شرط تعتبر كأن لم تكن ما لم تقم جهة الادارة بتحقيق ذلك القيد أو الشرط متنازلة بذلك عن القرينة المقررة لصالحها على ما رأينا . ومن ثم ان فوات المدة المقررة للبت فى طلب الاستقالة فى حالة الاستقالة المشروطة دون بت فيها لا يعد قبولا للاستقالة بشروطها وقيودها ، ولا حتى قبولا لها مجردة عما قرنت به من شروط وقيود . وقد أشارت المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأيضا المادة ٧٢ من القانون ٧١/٥٨ ، والمادة ٩٧ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ الى ذلك صراحة مقررة أنه فى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

المطلب الثالث

اذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا يقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش

متى بدء فى اتخاذ اجراءات تأديب العامل بصدور قرار احالته الى المحاكمة التاديبية فانه يتعين عدم قبول الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش(٤٣) . وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٤) والمادة ٧٢من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة٩٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالى .

وليس ثمة مانع من الوجهة القانونية من قبول الاستقالة المقدمة من عامل لم يصدر قرار باحالة الى المحاكمة التأديبية ، الا اذا رأت جهة الادارة ارجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، وتلك مسألة تقديرية متروكة لها

---

(٤٣) راجع فتوى الشعبة الرابعة — الاشغال العامة والعقود — برقم ٢٦٦٧ فى ١٤ يولية ١٩٥٣ مجموعة المكتب الفنى للسنتين ٦ و ٧ مبدأ رقم ٣٣٥ ص ٧٤٨ .

(٤٤) على أن كلا من المادة ٦٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام عمال الهيئة العامة لشئون سكك حديد مصر والمادة ٥٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمال بهيئة البريد والمادة ٦٠ من قرار رئيس رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمال بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد جعل قبول استقالة العامل المحال الى المحاكمة التأديبية مضافا الى ما بعد الحكم فى الدعوى التأديبية دون أن يرهن قبول الاستقالة بأن يكون الحكم الصادر بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش ، على أن من المفهوم أن هذه الصياغة لا تعنى الخروج على ما قررته المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

تترخص فيها حسب ما تقتضيه دواعى المصلحة العامة(٤٥)وعلى ذلك فانه ان لم يكن هناك نص يمنع الجهة الادارية من قبول استقالة العامل الذى تتـولى النيابة الادارية والنيابة العامة التحقيق معه فيما نسب اليه من مخالفـات وجرائم ، الا أنه قد يترتب على قبول استقالته فى هذه الظروف أن يتعطل تطبيق بعض الاحكام الخاصة بالتأديب عليه فى حالة ثبوت هذه التهم . ومن هذه الاحكام جواز الحكم بسقوط الحق فى بعض المعاش أو المكافأة(٤٦) فـى حالة فصله تأديبيا لمثل الجرائم المتهم بها . وفى ذلك تعطيل للمصلحـة العامة التى تستلزم معاقبة الجناة عما يرتكبونه (٤٧) .

---

(٤٥) المـادة ٧٢ من القانون ٥٨/١٩٧١ نصت على أنه « ويجوز خلال هذه المدة (الثلاثين يوما . المحددة للبت فى طلب الاستقالة) ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك ، أما المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ الحالى فقد نصت على نفس الحكم واضافت مدة أخرى للارجاء لا تتجاوز اسبوعين .

(٤٦) لا يسقط الحق فى المعاش أو المكافأة كلة فى ظل المـادة ٣٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمـادة ٦٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٤٧) فتوى قسم الرأى مجتمعا رقم ٦٢٤فى٢٥ ديسمبر ١٩٥١ مجموعة المكتب الفنى للسنتين ٦ و ٧ برقم ٨٣ ص ٢٤٥ .

الفصــل الثانى

الاســتقالة الحكمية

تكملت المادتان ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عما يمكن ان يسمى « بالاستقالة الحكميــة » اذ نصت هاتان المادتان على اعتبار الموظف أو العامل مستقيلا فى الحالتين الآتيتين :

(أ) اذا انقطع عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما متتالية ، ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومــا التاليـــة ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول .

(ب) اذا التحق بالخدمة فى حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومـــة الجمهورية العربية المتحدة(١) » .

ونصت المـــادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ على ان يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتيـــة :

---

(١) وقد كان دكريتو ٢١ من ابريل ١٨٩٥ ينص فى مادته الاولى على أنه لا يجوز لأى موظف أو مستخدم أن يتغيب عن محل عمله بسبب لا علاقـــة له بأعمال وظيفته أو أن ينقطع عنها الا اذا استحصل على أجازة مقدما . وكانت تنتهى المـــادة ١٣ من هذا الدكريتو الى القول بأن هذا الموظف اذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهـــاء مدة اجازته يعتبر مستعفيا ، ويشطب اسمه من جدول المستخدمين .

وقد قضت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣ لسنة ٢ قبجلسة ١٩٤٩/٢/١٠ وفى القضية رقم ٤٥٨ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/١٧ تطبيقا لهذه المـــادة بانها انما أتت بافتراض قانونى يقطع بأن الموظف يعتبر مستعفيا وهذا الاستعفاء يستفاد من عدم ابدائه أسباب لغيابه فى بحر الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة أجازته ، ولكن هذا الافتراض لا يمكن أن يستفاد من حالة الموظف الذى يبدى أسباب لغيابه مهما طالت مدة غيابه بعد انقضاء =

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب أجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسباب تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

=

أجازته ، والادارة وشأنها فى معاقبته ، ومن باب أولى لا يستفاد من حالة الموظف الذى ينقطع عن اعمال وظيفته بغير اجازة اذا عرفت أسباب انقطاعه (س ٣ رقم ٨٨ ص ٣٣٠ س ٧ رقم ٧١٩ ص ١٦٢٥) .

وقد كانت المادة ١٨١ فصل ثان من قانون المصلحة المالية تنص على أن كل موظف أو مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة أجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة أجازته فيعتبر مستعفيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . وقد أطلق اسم « قانون المصلحة المالية » تجوزا على كتيب حوى قواعد قانونية مستمدة من قوانين ولوائح أشير اليها به . والمادة ١٨١ المذكورة ما هى الا نص المادة الثالثة عشر من الامر العالى أو الدكريتو الصادر فى ٢١ من ابريل ١٨٩٥ وقد جرى نصهسا بالآتى « كل موظف أو مستخدم لا يعود الى محلة عند انتهاء مدة أجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة أجازته فيعتبر مستعفيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . ويشترط لتطبيق هذا النص شروط أربعة : الاول : أن يكون المستخدم قد منح أجازته فعلا والثانى : الا يعود الى عمله بعد انتهاء هذه الاجازة ، والثالث : الا يبين خلال الخمسة عشر يوم التالية لانتهاء أجازته الاسباب الموجبة لتأخيره ، والرابع الا يكون لديه عن الاسباب الجدية ما يمنعه من العودة الى عملة ولا يعوقه من الاعتذار . وقد قضت محكمة القضاء الادارى تطبيقا لهذا النص القديم أنه متى كان ثابتا أن الموظف لم يمنح اجازة ، ولم يتغيب عن عمله برغبته بل بسبب خارج عن ارادته

=

٢ ـ اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليـوم التالى لاكتمال هذه المدة ».

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمـدة خمسة أيام فى الحالة الاولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية ».

=

هو اعتقاله تارة ومراقبته فى بلدته تارة أخرى ، فان فصله من وظيفتـه استنادا الى ذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون (فى القضية رقم ٣١٤ لسـنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/٤/٢١ س ٢ رقم ١٠٦ ص ٥١٠ وراجع حكم محكمـة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٣/٢٦ س ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦) .

وفى تطبيق المـادة ١٨١ من القانون المالى آنفة الذكر ذهبت محكمـة القضاء الادارى أيضا الى أن انقطاع الموظف عن عمله بعلم رؤسائه وموافقتهم على طلباته بمنحه أجازة بدون مرتب لا يجعل للمادة المذكورة محلا للانطباق ، ولا يؤثر فى ذلك القول بأن رئيسه قد جاوز الحد القانونى فى منحه أجازات بدون مرتب اذ لا تصح مساءلة الموظف عن ذلك . (فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ . ومن أحكام محكمـة القضاء الادارى فى تطبيق المـادة ١٨١ من القانون المالى أيضا حكمها فـى القضية رقم ٢٠٧ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٩/٢/١ س ٣ رقم ٨٢ ص ٣١٧) .

كما ذهبت ادارة فتوى رياسة مجلس الوزراء وديوان المحاسـبات فى فتواها رقم ١٣ بتاريخ ١٩٥٠/٣/٦ (مجموعة الفتاوى ـــ السنتان الرابعة والخامسة رقم ٨٤ ص ٢١٠) الى أن اعتقال الموظف لا يعتبر غيابا دون سبب مشروع يدعو من تلقاء ذاته الى فصله بل يجب اتخاذ اجراءات الفصل اللازمة. وخلصت الى أن اسناد قرار فصل الموظف المعتقل لاسباب خاصة بالامن العام الى المـادة ١٨١ من الفصل الثانى من قانون المصلحة المالية آنفة الذكـر استناد غير صحيح لعدم توافر شروطها .

وفى حالة عرضت على محكمة القضاء الادارى بالقضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ (س ٨ رقم ٢٨٠ ص ٥٥٦) قضت بأنه سواء أكان سفر المدعى لمشترى الكتب والاتصال بالاساتذة أو للعلاج من الارهـاق العصبى الذى اكتشفه به طبيبان فى آخر سبتمبر ١٩٥١ مما كان يجوز له

=

٣ — اذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ».

وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الجهة الاجنبية ».

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

أما القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى فقد نص فى المادة ٩٨ منه على أنه يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

= أن يسافر للخارج ولم يبق على بدء الدراسة بالجامعة سوى خمسة أيام قبل الحصول على تصريح سابق من الكلية باجازة طويلة تتحقق فيها أغراضه المتعددة من السفر . وما كان طبيعيا أن يترك المدعى عمله فى بدء الدراسة لقضاء مصالحة واراحة أعصابه دون أن يخطر الكلية بسبب غيابه الا أن يكون مصرا على الاستقالة مواصلا غضبه على الكلية ، ولم يكن يحسب أنها ستعمد الى مؤاخذته على انقطاعه ولم ينتبه الى عاقبة أمره الا بعد صدور القرار بفصله ومن ثم أن ما ينعاه المدعى على قرار فصله من مخالفة للقانون فى غير محله اذ هو صدر مطابقا لنص المادة ١٨١ من القانون المالى التى تنص على اعتبار الموظف الذى يتغيب عن عمله مدة خمسة عشر يوما دون اخطار عن سبب غيابه مستقيلا ».

وقد كانت القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبى لعامل اليومية قبل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى سوى فى المعاملة بين عامل اليومية والموظف والمستخدم وقضى على التفرقة بينهم مخضعا اياهم لقواعد واحدة هى التى تضمنها ذلك القانون وأطلق عليها جميعا اسم عمال الدولة المدنيين — كانت تلك القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبى لعامل اليومية بسبب انقطاعه عن العمل هى التى تضمنتها الفقرة ١٤ من تعليمات المالية رقم ٣١ لسنة ١٩٢٢ الصادر فى أول يولية ١٩٢٢ التى نصت على أن كل عامل من عمال اليومية يتغيب بدون اذن أكثر من عشرة أيام ولا يثبت فيها بعد بما يقنع رئيسه بأن غيابه كان بسبب قوة قاهرة ينقطع بمجرد ذلك قيده فى الدفاتر بصفته أحد عمال اليومية الدائمين ، واذا أعيد استخدامه فى أى تاريخ تال فلا يكون له حق فى أية أجازة متجمعة لحسابه عن أية مدة خدمة سابقة لتاريخ اعادته فى الخدمة . ومفاد هذا أن الاصل — حسب ما قضت به المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٦٩٦ لسنة ٣ ق

=

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمـــــــل .

=

بجلسة ١١ ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠ ص ٢٤٠) — هو أنه لا يجـــوز للعامل أن يتغيب عن عمله بدون اذن سابق من رئيسه ، واذا تغيب بدون اذن فلا يجوز غيابه عشرة أيام ، فاذا زاد على ذلك فلا يشفع له فى استئناف عمله بعد هذا الانقطاع الا اثبات القوة القاهرة ، وتقدير قيام هذا العـــذر وتبريره لغياب العامل رهين باقتناع رئيسه بما لاهيمنة لغيره عليه ولا معقب عليه فيه ، متى تجرد من اساءة استعمال السلطة فاذا عجز العامل عن اقامة الدليل على أن غيابه كان بسبب قوة قاهرة أو لم يقتنع رئيسه بذلك فان البت فى مصيره يكون بيد هذا الرئيس دون تطلب الرجوع فى ذلك الى وكيـــل الوزارة أو الى اللجنة الفنية كما هو الشأن فى حالة الفصل التأديبى ، وبمجرد هذا ينقطع قيد العامل فى الدفاتر بصفته أحد عمال اليومية الدائمين ، وتنتهى صلته بالحكومة واذ أعيد استخدامه بعد ذلك فى أى تاريخ لاحق فانه يعد معينا من جديد .

وقد تناول كادر العمال الصادر به قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ من نوفمبر ١٩٤٤ وكتاب وزارة المالية الدورى ملف رقم ف ٢٣٤ — ٩ / ٥٣ الصادر فى ١٩ من ديسمبر ١٩٤٤ النص على حالة فصل عامل اليومية من الخدمـــة بسبب تأديبى فنقضى بأنه لا يجوز فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا بموافقة وكيل الوزارة بعد أخذ رأى اللجنة الفنية وأغفل حالة انهـــاء خدمـــة العامل بسبب غير تأديبى بما يعد فى حكم الاستقالة وهو تغيبه وانقطاعه عن عمله بدون اذن أو عذر قهرى لمدة تجاوز قدرا معينا ، ذلك أن الفصل التأديبى يفترض ارتكاب العامل ذنبا اداريا يستوجب هذا الجزاء ، أما اعتبار العامل تاركا الخدمة بسبب انقطاعه عن العمل مدة ما بدون اذن أو عذر فيفترق عن ذلك بأنه ليس من قبيل الفصل التأديبى ، اذ يقوم على قرينة الاستقالـــة التى تقتصر الادارة على تسجيلها بشطب قيد العامل من سجلاتها . واذا كان كادر العمال قد أوجب الا يكون فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا

=

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة ».

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الاولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية ؟

بموافقة وكيل الوزارة المختص بعد أخذ رأى اللجنة الفنية التى نظم الكادر المذكور طريقة تشكيلها فان هذا الحكم لا ينسحب على حالة الفصل غير التأديبى بسبب الانقطاع عن العمل الذى يتعين الرجوع فى شأنه الى القواعد التنظيمية الاخرى التى عالجت أمره والتى تكمل أحكام كادر العمال فى هذا الخصوص لامتناع القياس بينه وبين الفصل التأديبى ».

هذا ما قضت به المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٦٩٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠ ص ٣٩٠) .

وفى سوريا تنص المادة ٨٩ من قانون نظام الموظفين الاساسى على أنه (يعتبر بحكم المستقيل) عند عدم وجود أسباب قاهرة :

(ا) الموظف المعين أو المنقول الذى لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار التعيين أو النقل .

(ب) الموظف الذى يترك وظيفته بدون أجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

(ج) الموظف المجاز الذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الأجازة » .

رتبت هذه المادة جزاء على تغيب الموظف عن عمله فى تلك الحالات عند عدم وجود أسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقيل ؛ فالمناط فى ترتيب هذا الجزاء هو التغيب دون سبب قاهر ، وغنى عن القول أن للادارة التحقق من أن غياب الموظف كان لاسباب قاهرة أولا ، وقرارها باعتبار الموظف بحكم المستقيل خاضع لرقابة القضاء الادارى . وظاهر من نص المادة المشار اليها أنها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الامر فى ذلك كله متروك لتقدير الادارة ، فقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره فى التغيب وتقدر ما اذا كان له أسباب قاهرة . وقد تطول غيبة

=

٣ — اذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الاجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تاديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

على أن المشرع قد عمد الى افتراض قرينة الاستقالة أيضا بالنسبة لبعض طوائف الموظفين أو العمال وذلك فى حق من يتزوج منهم بأجنبية ، وفى حق من يرشح نفسه لانتخابات مجلس الامة (الشعب) .

ونعرض فيما يلى لأحكام الاستقالة الحكمية فنخصص مبحثا أولا لقرينة الاستقالة فى حالة التغيب عن العمل مدة معينة دون اذن وعذر مقبول ، ومبحثا ثانيا لقرينة الاستقالة فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية ، ومبحثا ثالثا لقرينة الاستقالة فى حالة الزواج بأجنبية ، ومبحثا رابعا ، لقرينة الاستقالة فى حالة الترشيح لعضوية مجلس (الشعب) .

المبحث الأول

الغياب عن العمل دون أذن وعذر مقبول

يقيم الغياب عن العمل طبقا للقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالى أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن وعذر مقبول قرينة على الاستقالة . ونستجلى جوانب هذه القرينة فى مطلبين . مطلب أول : نبحث فيه الحكمة من انتهاء الخدمة فى حالتها ، ومطلب ثان : نبحث فيه شروط هذه القرينة .

= الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها أو يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بأن غياب الموظف كان بغير عذر قهرى فتصدر قرارها باعتباره بحكم المستقيل دون انتظار لعودته ، والامر فى ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف فى كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، الا أنه يجب أن يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف فى تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك (راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٥ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ س ٥ رقم ٩٢٨ ص ٩٣٣٤) .

المطلب الأول

الحكمة من قرينة الاستقالة فى حالة الغياب عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون أذن وعذر مقبول

لقد قرر القانون للعمال اجازاتهم التى تمنح لهم ويؤذن اليهم فيهـا بالانقطاع عن العمل مددا تختلف باختلاف نوع الاجازة وطبيعتها والمقصود منها . وقد اعتبر المشرع أن هذه الاجازات هى المدد اللازمة والكافية لايفاء العامل حقه من الراحة وتمكينه من تحقيق مطالب حياته الخاصة . ومن ثم افترض المشرع أن العامل فى غير هذه الاجازات التى يصرح له بها وفقـا للقانون يجب أن ينصرف الى أداء واجبات وظيفته فى خدمة المرفق الذى الحق بـه ، بحيث أنه اذا انصرف عن خدمة ذلك المرفق أو انقطع عن عمله به مدة حددها المشرع بأكثر من خمسة عشر يومامتتاليةفان ذلك يعتبر قرينةعلى ارادته فى ترك الخدمة شأنه شأن المستقيل تماما . ولمـا كان العمل فى خدمـة المرافق العامة ليس ضربا من ضروب السخرة أو التكليف بأداء عمل رغم ارادة القائم به فقد اعتبر المشرع أن استطالة الغياب عن العمل طوال تلك المدة التى حددها يعتبر قرينة على الاستقالة وضربا من ضروب الاستقالة الحكمية .

ومن المقرر أن على الادارة مهمة أساسية فى ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، ولهذا فهى تتطلب من عمالها أن يبذلوا الجهد لتحقيـق هذا الهدف الاساسى وعدم النكول عنه حرصا على صالح المنتفعين بتلك المرافق . ولا شك أن انقطاع العامل عن عمله مدة طويلة يؤدى الى ارتباك فى صفوف العمل بدواوين الحكومة ، بل ويؤدى الى تكدس الاعمال على كاهل العمال الذين لم ينقطعوا عن العمل مما يحيق بالصالح العام ويحسن سير الخدمة فى المرافق العامة . ولذلك كان المشرع فى حاجة الى أن يتلافى النتائج الضارة التى يمكن أن تترتب على انقطاع العامل عن عمله مددا طويلة متتالية ودون ابداء أعذار مقبولة ، فحذر العامل من الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما متتالية (أكثر من خمسة عشر يوما ق ٤٧/٤٨) —

حذره بأنه فى هذه الحالة يعرض نفسه لأن تفترض جهة الادارة انه مستقيل من الخدمة فتصدر قرارها باعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه ، وذلك اذا لم يتقدم فى مدة الخمسة عشر يوما التالية اعذارا مقبولة . ولا شك أن هذا الطابع التحذيرى ، وجسامة النتيجة التى يمكن أن يوصل اليها العامل المنقطع عن عمله دون اذن أو عذر مقبول تجعل قرينة الاستقالة المفترضة فى هذا المقام جديرة بالتأمل والتمحيص(٢) .

وقد ذهب رأى(٣) الى أن الانقطاع عن العمل أو هجره ذنب تأديبى ، بل هو من أكبر الذنوب الادارية جسامة . ولا يرفع اعتبار المشرع غياب العامل مدة خمسة عشر يوما متتالية دون اذن بمثابة الاستقالة — لا يرفع عن هذا الغياب غير المشروع صفة الذنب التأديبى اذا لم يقتنع الرئيس الادارى بأن

(٢) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه آنف الذكر ص ٢٤ و ٢٥ .

(٣) أيده الدكتور محمد عصفور فى بحثه بمجلة العلوم الادارية بعنوان (سلطة العقاب التى لا تنتمى الى التأديب فى نطاق الوظيفة العامة » — العدد الثانى من سنة ١٩٦٣ ص ٨٢ وما بعدها .

كما أخذت به فتوى رقم ١٥٠ صادر فى ٢٩ أغسطس ١٩٥٦ من ادارة الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والازهرية (مجموعة المكتب الفنى للفتاوى س ١١ رقم ١٤٧ ص ٢٥٩) وقد ذهبت هذه الفتوى صراحة الى أنه « اذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عالج حالتى انقطاع الموظف عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية دون عذر مقبول والتحاقه بخدمة حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، واعتبرهما بمثابة استقالة حكمية تنتهى بها العلاقة القانونية بين الموظف والحكومة فان الواقع من الامر أن هذين السببين لا يخرجان عن كونهما من قبيل المخالفات الادارية ، اذ أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم التزامات معينة فلا يتغيب الواحد منهم الا باذن أو لعذر مقبول كمانع من مرض أو نحوه ولا يلتحق بخدمة حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، اذ الاصل ان ولاء المواطن سواء كان موظفا أو فردا عاديا يجب أن يتجه أساسا الى وطنه ، وقد تفرض الاعتبارات العليا لمصالح الوطن عدم تعاونه مع حكومة أجنبية مما يوجب اخضاع صالح الفرد فى هذه الناحية =

ثمة عذرا مبررا للانقطاع . ويتساءل أصحاب هذا الرأى(٤) لماذا تنحسر عبارة « الفصل بسبب تأديبى » عن الفصل بسبب الانقطاع عن العمل بدون عذر ، بينما هذا الانقطاع بذلك الوصف هو ذنب تأديبى لأنه ينطوى على اخلال بالتزام المواظبة على العمل ؟ ويرون انه يجب أن يندرج تحت عبارة « الفصل التأديبى » كل اخلال بالتزام وظيفى ، ولا يغير من هذا الوضع أن يهتم المشرع باخلال معين كالغياب بدون اذن فيرتب عليه جزاء شديدا هو اعتبار الموظف أو العامل مستقيلا ، بل أن هذه الشدة تنبه الى الطبيعة التأديبية للفعل المؤثم وهى تستوجب زيادة فى توفير الضمانات لا الحد منهـا .

على أنه يرد على هـذا الرأى — رغم ما امتاز به من اهتمام بتوفير ضمانات أوفى بالنسبة للعامل ازاء انتهاء خدمته بسبب الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما — يرد على هذا بان المشرع لو كان يقصد أن يعتبر مثل ذلك الانقطاع جريمة تأديبية لأدرج النص عليه فى الفصل الذى

=

لاعتبارات الصالح العام ، بايجاب الحصول على ترخيص من الحكومة المصرية يخوله قبول هذا العمل ، فاذا ما اخل الموظف بأى من هذه الواجبات تعرض للمحاكمة التأديبية ، ولكن القانون نظر لجسامة هاتين المخالفتين قد افترض أن الموظف باقترافه ايا منهما قد قصد انهاء علاقته بالحكومة . فانهاء علاقته بالحكومة فى هاتين الحالتين بمثابة جزاء تأديبى يفرضه القانون كحد أدنى ، وليس ثمة ما يحول دون الجهة الادارية واحالة مرتكب اى من هاتين المخالفتين الى الجهة المختصة لتوقيع اية عقوبة أخرى قد تكون أشـد من مجرد الاستقالة الاعتبارية ، وهذا مستفاد صراحة من نص الفقرة الاخيرة من المادة ١١٢ من القانون » وقد استطردت الفتوى المذكورة الى انه يخلص من هذا ان الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المـادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تختلف فى طبيعتها وفى تكييفها القانونى عن الاستقالة المنصوص عليها فى المـادة ١١٠ من القانون ، ومن ثم وجب أن تختلف الآثار القانونية التى تترتب على كل منهما . والقول بغير ذلك يترتب عليه مهلا امكان اهدار كافة الاحكام التى أوردها القانون فى شأن الاستقالة واخضاع آثارها لمحض ارادة الموظف ، وهو ما لا يمكن التسليم به .

(٤) راجع ص ٩٠ من بحث الدكتور محمد عصفور .

خصصه « لواجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم »(٥) لكنه لم يفعل ذلك مكتفياً بالنص عليـــه فى الفصل الذى خصصه « لانتهاء الخـــدمة » وأســـبابه (٦) .

ولا شك أن المشرع انما فعل ذلك لحكمة يقصدها ، فمن ناحية أولى ، وان انطوى الانقطاع عن العمل دون اذن أو عذر مقبول(٧) فى جانب منه على مخالفة لنظم الوظيفة الا أنه ينطوى أيضا ، بل وعلى الاخص على ابـــداء

---

(٥) هو الفصل الثامن من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل محل الفصل السادس من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٦) هو الفصل الحادى عشر من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل محل الفصل الثامن من الباب الأول والفصل السادس من الباب الثانى من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقـــد ذهبت الجمعية العمومية للقســـم الاستشارى فى فتواها رقم ١٠٣ بتاريخ ١٩٥٨/٢/٢٤ (مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية س ١٢ رقم ٧ ص ١٤) الى ذات الرأى مقررة انه « يبين من النصوص ان الاستقالة نوعان : الاستقالة عادية أو حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المادتان ١١٠ و ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكمية أو اعتبارية وقد عرضت لها المـــادة ١١٢ من هذا القانون التى تقرر افتراضا أو قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقيلا — فى الحالتين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثامن من القانون الخاص بانتهـــاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمـــة ،... وانه ولئن كانت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم القانون على أمرين ينطوى كلاهما على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، الا أن ذلك لا يعنى انهاء جزاء تأديبى قرره المشرع لهذين الامرين ، وانما هـــى سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية . يؤكد هذا النظر أن المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصـــت على الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلتها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمة أحكام الاستقالة بنوعيهـــا الحقيقية والاعتبارية مما يدل على أن الاستقالة تنتظم هذين النوعين علي الســـواء .

(٧) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون اذن على ما ســـيرد تفصيله .

ضمنى من قبل العامل عن رغبته فى عدم الاستمرار بالخدمة . ولما كان من المبادىء الدستورية المقررة فى العصر الحديث عدم اجبار المواطن فى الظروف العادية على البقاء فى عمل لا يرغب المضى فيه فقد غلب المشرع اعتبار مثل هذا الانقطاع (٨) اعرابا ضمنيا عن نية الاستقالة على اعتباره جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة(٩) .

ومن ناحية أخرى فان انتهاء الخدمة لسبب تأديبى تترتب عليه آثار قانونية بعيدة المدى فى مستقبل العامل بينما أن المشرع قد قصد بالنسبة للعامل الذى يفصح مسلكه بانقطاعه عن العمل(١٠) عن نية الاستقالة أن يجنبه مغبة تلك الآثار القانونية .

فمن المقرر أنه قد يكون للفصل التأديبى او العزل أثره السيىء على ما يستحقه العامل من معاش أو مكافأة عند انتهاء الخدمة . فقد يقضى الحكم التأديبى بحرمان العامل من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع(١١) . أما اذا لم يعتبر انتهاء خدمة العامل المنقطع عن عمله خمسة عشر يوما دون اذن أو عذر مقبول فصلا تأديبيا ، واعتبرت استقالة ضمنية فان العامل يستحق المعاش أو المكافأة التى يستحقها فى حالة الاستقالة العادية .

---

(٨) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون اذن .

(٩) ان كان ذلك لا يمنع من أن يقوم فى روع جهة الادارة العكس وترفض اعتبار العامل فى بعض الاحيان مستقيلا متخذة ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى حكومة أجنبية .

(١٠) أو بالتحاقه بخدمة حكومة أجنبية .

(١١) راجع المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد كانت المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ تجيز فى حالة العزل من الوظيفة أن يقترن بالحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة دون التزام حدود الربع .

كما أن انتهاء الخدمة بحكم تأديبى نهائى يحول دون اعادة تعيين العامل بالخدمة مدة ثمانية أعوام على الاقل من تاريخ صدور ذلك الحكم(١٢) . ولا يسرى ذلك على العامل الذى تنتهى خدمته باستقالة ضمنية ، اذ يجوز أن يعاد تعيينه دون استلزم لفوات مدة السنوات الثمانية آنفة الذكر من تاريخ انتهـــاء خدمته .

هذا فضلا عن أن العامل الذى تنتهى خدمته لانقطاعه عن العمل باعتباره مستقيلا استقالة ضمنية تحسب له مدة خدمته السابقة عند اعادة تعيينه متى توافرت فيها الشروط المقررة لهذا الضم، أما اذا اعتبر انقطاعه ذلك جريمة تأديبية قدم من أجلها الى المحاكمة التأديبية، وانتهى الامر بفصله من الخدمة فان القواعد التى تحكم حساب مدد الخدمة السابقة كثيرا ما اشترطت صراحة لحساب مدد الخدمة السابقة الا تكون الخدمة المذكورة قد انتهت بقرار أو حكم تأديبى كاشـــف عن سوء السلوك والتقصير فى تأدية واجبات الوظيفة . وعلى الاخص قـــرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو ١٩٤٧ وقرار مجلس الوزراء فى ٢٠ من أغسطس و ١٥ من اكتوبر ١٩٥٠ (١٣) . وحتى بالنسبة لتنظيمات ضم مدد الخدمة السابقة التى لم تشر صراحة الى هذا الشرط — مثل قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ ، والقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — فـــان هـــذا الشرط أصولى فى ضم مدد الخدمة السابقة يجب استلزامه دون حاجة الى

---

(١٢) وقد كانت تقضى بذلك المـــادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حيث كانت تشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف عدة شروط منهـــا « الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الاقل » . وقد ردد القـــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا الشرط مستلزما فيمن يعين فى احدى الوظائف « الا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبى نهائى ما لم يمض على صدوره ثمانية أعوام على الاقل » .

(١٣) راجع فى هـــذا الصدد مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخـــدمة السابقة » ١٩٥٨ — ص ٤٢ وما بعدها على الأخص .

النص عليه صراحة(١٤) ذلك أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة فى تحديد الاقدمية وتعيين الراتب تقوم أساسا على فكرة مـ داها على الاخص أن العامل صاحب الخدمة السابقة يكون قد اكتسب خبرة ومرانا يبرران ضم تلك المـدة كلها أو بعضها(١٥) اذ أن الاصل فى قواعد حساب مدة الخدمة السـابقة أنهـا تقوم على فكرة أساسية هى عدم اهدار المدة التى يقضيها الشخص ممارسـا لنشاط وظيفى أو مهنى اذا كان قد اكتسب من نشاطه هذا خبرة تفيـد الوظيفة التى يعين فيهـا(١٦) . ولا شك أن انتهاء الخدمة السابقة بقـرار أو حكم تأديبى بالفصل انما يدل على أن تلك الخدمة لم تؤد على وجه طيب ، ولم تسم الى مرتبة اكساب الخبرة والدراية ، اذ أن الخبرة السابقـة انما تكتسب من أ داء العمل بكفاية واخلاص فاذا بلغ الحال بالعامل فى تلك المدة أن يفصل من وظيفته لسوء السلوك الشديد أو للتقصير البالغ فلا تعتبر تلك المدة السابقة مستأهله الضم .

وصفوة القول مما تقدم أن انتهـاء خدمة العامل بانقطـاعه عن العمل دون اذن ولا عذر مقبول خمسة عشر يوما لا يعتبر أصلا فى نظر المشرع فصلا تأديبيا بل هو انتهاء للخدمة بسبب مسلك وظيفى يتم عن اتجاه ارادة العامل

---

(١٤) مثله فى ذلك مثل شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة اللاحقة فان عدم النص على هذا الشرط صراحة فى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ لم يمنع المحكمة الادارية العليا من استلزمه لضم مدد الخدمة السابقة طبقا لذلك القرار — راجع حكمها فى الطعن رقم ١٥٨٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/٦/١٨ س ٥ رقم ١١٩ ص ١١٢٩ .

(١٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٧٩ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ س ٢ رقم ١٠٣ ص ١٠١٤ وحكم محكمة القضـاء الادارى فى القضـية رقم ١٦٣ لسنة ٤ ق بجلسـة ١٩٥١/٣/١ س ٥ رقم ١٥٧ ص ٦٨٧ .

(١٦) راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٩٥٦/٣٨٣ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الملغى .

الى الاستقالة(١٧) اذ كما تكون الاستقالة صريحة قد تكون ضمنية تستنتج من انقطـــاع العامل عن أداء عمله بنية هجره(١٨) وقد قصد المشرع فعلا أن يخرج هذا السلوك الوظيفى من عداد المسالك التأديبية حتى لا تنزل بالعـــــامل الآثـــار المترتبة على الفصل التأديبى(١٩) .

المطلب الثانى
شروط الاستقالة الحكمية فى حالة الغياب

تنتهى خدمة العامل بما يعتبر استقالة حكمية .

(أ) اذا انقطع عن عمله مدة تستطيل الى أكثر من خمسة عشر يومـــا متعاقبة دون اذن .

(ب) ولم يقدم فى بحر الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ما يثبـــت أن تغيبه كان لعذر مقبول .

ونمضى فيما يلى الى استعراض كل من هذين الشرطين :

الشرط الأول
أن يتغيب العامل عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن

ومفاد ذلك أن ينقطع العامل عن اداء مهام وظيفته أكثر من خمسة عشر يوما ، وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها قرينة على اعتزال العامل للعمل باستقالة ضمنية .

---

(١٧) وقد تأيد هذا النظر بحكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٦٩٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/١١ سالف الاشارة اليه فى الهوامش السابقة ، وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن ــ التأديب فى الوظيفة العامة ــ طبعة ١٩٦٤ ــ ص ٢٥٠ و ٢٥٧ .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٠٢٣ لســـنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٣/٢٦ س ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦ .

(١٩) ويسرى ما تقدم أيضا على التحاق العامل بخدمة حكومة اجنبية دون اذن .

ويجب فى هذه الحالة أن يتصل غياب العامل عن العمل المدة المذكورة اتصالا لا يشوبه انقطاع ، فيستطيل تخلفه عن العمل مدة أكثر من خمسة عشر يوما متعاقبة ، فاذا حدث خلال هذه المدة أن عاد العامل الى عمله ولو يوما واحدا لا تسرى قرينة الاستقالة فى حقه الا اذا عاد وانقطع عن عمله بعد عودته تلك أكثر من خمسة عشر يوما متتالية من جديد . فلا يجوز للادارة أن تعتبر العامل مستقيلا استقالة ضمنية الا اذا استطال انقطاعه عن العمل المدة المذكورة انقطاعا لا يتخلله يوم واحد يعود فيه الى العمل . وان كان لجهة الادارة بطبيعة الحال أن تؤاخذه تأديبيا على مثل ذلك المسلك الوظيفى المعيب .

والانقطاع عن العمل الذى يقيم قرينة الاستقالة الحكمية انما هو الانقطاع الكامل الذى يتمثل فى عدم الحضور أصلا الى مقر العمل فى خلال أوقاته الرسمية ، أما الانصراف عن مقر العمل دون اذن أو التخلف عن الحضور فى أوقات العمل الرسمية فلا يعد انقطاعا فى حكم الاستقالة الحكمية(٢٠) .

ومتى تغيب العامل عن عمله المدة المذكورة على النحو المعول عليه والمتقدم ايضاحه فللادارة أن تعتبره مستقيلا متى اتصل غيابه على هذا الوضع ، ولو كان الانقطاع عقب اجازة من أى نوع كانت مرخص له بها ، اذ تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) على أنه لا يجوز لأى عامل أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينة فى الحدود المسموح بها لمنح الاجازات . كما تنص أيضا على ذات الحكم ، المادة ٤٢ من القانون ٧١/٥٨ ، والمادة ١٢/٤٢ من القانون ٧٨/٤٧ فمجاوزه هذه الاجازة المرخص بها فى الحدود المسموح بها — شأنه شأن الانقطاع عن العمل بدون اجازة .

---

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٢ لسنة ١٣ ق بجلسة ١٠/١/١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٣١ ص ٢١٩ .

(٢١) ومن قبلها المادة ٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

مرخص فيهـا — يقيم قرينـة ترك العمـل للاستقالة(٢٢) . وفى هـذه الحـالة تحسب مـدة الخمســة عشر يوما المذكـورة من اليـوم التالى لانقضاء الاجازة المرخص بها . واذا صادف ان كان اليوم الاخير أو الايـام الاخيرة من مدة الخمسة عشر يوما المذكورة عطلة رسمية كيوم الجمعة أو أيـام الاعياد والمواسم التى تعطل فيها دور الحكومة ومصالحها فان المدة المذكورة لا تكتمل فى حق العامل لقيام قرينة الاستقالة الحكمية الا اذا امتد انقطـاع العامل بعد تلك العطلة .

واذا كان الخلاف لا يثور بالنسبة للانقطاع عقب اجازة دورية أو خاصة أو مرضية أو للوضع(٢٣) فان الأمر يحتاج الى تحديد بداية مدة الخمسة عشر يوما المذكورة بالنسبة لعامل لم يستنفد أجازاته العارضة ، وهى التى تكـون لسبب عارض لا يستطيع العامل معه ابلاغ رؤسائه مقدما للترخيص له فى الغيـاب(٢٤) .

ونرى أنه متى توافر فى اليومين الاولين من أيـام الغياب أو اليومين الآخرين ما يرقى بهما الى الاجازة العارضة(٢٥) فان مدة الغياب التى يعتبر

---

(٢٢) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ .

(٢٣) راجع ص ٢٢٦ وما بعدها من كتاب « نظام العاملين لزميلنـا الاستاذ شفيق امام » .

(٢٤) ولا يصح ان يجاوز مجموع الاجازات العارضة سبعة أيام طـوال السنة ولا تكون الاجازة العارضة لاكثر من يومين فى المدة الواحدة ، ويسقط حق الموظف فيها بمضى عام .

(٢٥) وتستتبع طبيعة الاجازة العارضة القول بأنه متى كانت هذه الاجازة قد وقعت لسبب يبررها وفى حدود المـدة التى يقررها القانون فـان العامل يتحلل فيها لا من شرط الحصول على اذن سابق فحسب بل ومن واجـب الابلاغ عنها فى ابانها متى تعذر عليه ذلك دون أن يقع تحت طائلة العقـاب اذ استلزام هذا الابلاغ لا يتسق مع طبيعة الاجازة العارضة وقصر مدتها — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٢٣٥ لسنة ٩ ق بجلسـة ١٩٥٦/٤/٤ س ١٠ رقم ٢٩٤ ص ٢٨٢ .

انقطاع العامل طوالها دون اذن قرينة على الاستقالة يجب أن تحسب بعد استبعاد يومى الاجازة العارضة .. وذلك لأن الأثر القانونى المترتب على انقطاع العامل عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما هو اثر خطير فى حياة العامل ، اذ تنتهى به خدمته . ولهذا كان من الجدير أن يكون تحديد تلك المدة على النحو الذى تقدم(٢٦) .

وقد ثار البحث أيضا حول تغيب العامل المبعوث وعدم عودته عقب انتهاء مدة بعثته أو اجازته الدراسية .

وبالرجوع الى المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة يبين أن هذه المادة تجرى على الوجه الآتى . « على عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة أن يعود الى وطنه خلال شهر على الاكثر من انتهاء دراسته والا أوقف صرف مرتبه مع عدم الاخلال بما تقضى به القوانين واللوائح من أحكام أو جزاءات أخرى » . ومفاد هذا النص أن عضو البعثة الذى تنتهى مدة بعثته يتعين عليه أن يعود الى وطنه خلال الشهر التالى لانتهاء بعثته ، والجزاء المترتب على الاخلال بهذا الالتزام هو وقف صرف المرتب فحسب . ولم يقرر النص المذكور جزاء آخر أشد خطورة وهو الفصل من الوظيفة العامة بمجرد عدم العودة لأن الفصل من الوظيفة العامة هو من الجزاءات التى لا يجوز تقريرها الا بنص قانونى قاطع صريح ، وعلى ذلك فلا يتأتى القول عقلا أو قانونا بأن الصلة الوظيفية للعامل المبعوث تنقطع من تلقاء نفسها بمجرد عدم عودته الى دياره بعد انتهاء الشهر المذكور ، وانما تستمر هذه الصلة قائمة الى أن يتمكن عضو البعثة من العودة خلال مدة معقولة تهيئها له ظروفه المحيطة به فى الخارج ، وله أن يستفيد من كافة مزايا الوظيفة من حيث العلاوات والترقيات ، وانما ليس له أن يتقاضى عن هذه المدة مرتبا أو أجرا لأن المرتب لا يكون مستحقا الا مقابل عمل يؤديه الموظف العام .

---

(٢٦) ومن هذا الرأى الزميل الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه آنف الذكر .

ومع التسليم بأن الروابط الناشئة بين العامل المبعوث وبين الحكومة بسبب البعثة انما تندرج فى عموم روابط الوظيفة وأن مركز العامل هو مركز تنظيمى عام تحكمه القوانين واللوائح ، فانه تسرى فى شأن العامل المبعوث أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين فى الدولة ومنها أحكام المادة ٨١(٢٧) فاذا كان الثابت من الأوراق أن مبعوثا عقب تسلمه كتاب جهة الادارة بادر خلال الخمسة عشر يوما التالية بالكتابة الى وزارته بالقاهرة موضحا أن مكتب البعثات التابع له لم يخطره بشىء عن امتداد البعثة ولم يتخذ اللازم فى استعجال مرتبه توطئة لانهاء عمله وعودته والتمس فى النهاية اخطار الادارة العامة للبعثات بالقاهرة حتى تسرع فى ارسال مرتبه عن هذه المدة نظرا الأن حالته المالية قد ساءت كثيرا ، فان ذلك مؤداه أن المبعوث المذكور قد تقدم باعذاره فى فترة الخمسة عشر يوما المقررة قانونا ومن ثم لا يجوز فصله(٢٨) .

وقد ذهب رأى الى أن قرينة الاستقالة الحكمية لا تتوافر فى حق العامل الذى يترك الخدمة فى احدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل فى جهة أخرى من جهاتها فى اليوم التالى مباشرة ، اذ تكون علاقته بالحكومة متصلة غير منقطعة وخدمته بها مستمرة . ولا يؤثر فى هذا النظر صدور قرار من الجهة الأولى بفصله من الخدمة باعتباره مستقيلا حكما ، ذلك إن هذا القرار شأن شأن أى قرار ادارى آخر يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرره فى الواقع وفى القانون ، فاذا انتفى هذا الركن كان القرار معدوما غير ذى أثر . ولما كان السبب الذى يقوم عليه قرار الفصل من الخدمة فى هذه الحالة هو انقطاع الموظف عن

---

(٢٧) ومن قبلها أحكام المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها المواد ٧٣ ق ٥٨/١٩٧١ ، ٩٨ ق ٤٧/١٩٧٨

(٢٨) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٩٣ لسنة ١١ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٦١ س ١٥ رقم ٩٠ ص ١١١ و ١١٩ — وراجع كتاب دورى رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٣ سابق صدوره من ديوان الموظفين بشأن عدم التعجيل فى فصل أعضاء البعثات الذين يتغيبون عن عملهم بعد انتهاء بعثتهم — هذا الكتاب منشور فى مجموعة الكتب الدورية التى أصدرها الديوان قبل الغائه .

عمله خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ، وقد تبين أنه غير صحيح لأنه لم ينقطع عن عمله ، بل زاوله فى خدمة الحكومة بجهة اخرى غير تلك التى كان يعمل فيها فان القرار الصادر بفصله يعوزه ركن السبب الصحيح . ومن ثم يكون قرارا معدوما غير ذى أثر قانونى(٢٩) ».

على أن الواقع أن مثل هذا العامل بانقطاعه عن العمل فى الجهة الأولى انما يتم مسلكه تجاهها على نية استقالته منها . ولا يقدح فى ذلك مبادرته الى الالتحاق بعمل آخر مماثل أو غير مماثل فى جهة أخرى من جهات الادارة ؛ بل ان التحاقه ذلك يؤكد انصراف ارادته الى الاستقالة من الجهة الاولى . وعلى ذلك فان نية الاستقالة التى هى جوهر قرينة الاستقالة الحكمية متوافرة فى حق ذلك العامل بالنسبة لعمله فى الجهة الأولى ؛ بحيث يجب اعتبار خدمته منتهية فى تلك الجهة ويصدر قرار بذلك اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل . ولا يغير من ذلك شيئا أنه بادر الى الالتحاق بخدمة جهة أخرى من جهات الادارة فى ذات اليوم التالى .

ويترتب على القول بغير ذلك تجاهل أحكام أخرى فى الوظيفة العامة ؛ اذ يترتب عليه صيرورة هذه العملية نقلا معتبرا رغم عدم استيفائه الاجراءات اللازمة لصحة النقل وفى مقدمتها موافقة الجهة المنقول منها على النقل ...

---

(٢٩) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بتاريخ ١٦ اكتوبر ١٩٦٠ (مجموعة المبادىء القانونية التى تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع — السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٧٠ ص ٣٣١ وما بعدها) لهذا انتهى الرأى الى أن مدة خدمة الموظفين الذين عينوا فى الكادر المتوسط ثم حصلوا على مؤهلات عالية وعينوا فى الكادر الفنى العالى دون فاصل زمنى بين مدتى الخدمة فى كل من الكادرين — مدة الخدمة هذه تعتبر متصلة فى خصوص تسوية معاشاتهم وتسوى هذه المعاشات عند انتهاء خدمتهم على أساس اعتبار المدتين مدة خدمة واحدة دون تجزئة ودون اعتداد بصدور قرار بفصل الموظف من وظيفته بالكادر الادنى لانقطاعه عن العمل خمسة عشر يوما متتالية دون اذن متى تبين أنه التحق بالعمل فى الكادر الأعلى فى اليوم التالى لانقطاعه عن العمل فى الكادر الأدنى اى دون فاصل زمنى بين مدتى الخدمة ».

كما يترتب على القول بغير ذلك اعتبار مدة الخدمة متصلة رغم أن ثمة قواعد تحكم ضم خدمة مثل هذا العامل السابقة الى خدمته اللاحقة بالجهة المنقول اليها .

واذا كانت مدد العمل السابقة فى الحكومة أو فى الأشخاص الادارية العامة ذات الميزانيات الملحقة أو المستقلة تحسب — وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ (٣٠) — كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين العامل فيهـــا وفى ذات الكادر ، الا أنه اذا كانت المدة السابقة قد قضيت فى كادر أدنى أو على اعتماد أو بالمكافأة الشهرية أو باليومية فان ضمها لا يتم وجوبيا بل يجوز ضمها كلها أو بعضها بشرط أن يكون العمل السابق قد اكسب العمل خبرة يفيد منها فى عمله الجديد ، ويرجع فى تقدير ذلك الى لجنة شئون الموظفين أو العاملين المختصة ، وأن تكون المدة المضمومة قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين العامل فيها ، ويقتصر الضم على المدد التى قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمى المتطلب للتعيين والذى أعيد تعيينه بمقتضاه . كما يشترط لحساب مدد العمل السابقة أن يذكرها فى الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات تعيينه والا سقط حقه فى ضمها نهائيا . كما يشترط الا يترتيب على ذلك الضم أن يسبق زملاءه ممن يعملون معه فى المصلحة أو الوزارة المعين فيها .

ولا شك أن القول بعدم توافر قرينة الاستقالة الحكمية فى حق العامل الذى يترك الخدمة فى احدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل فى جهة أخرى من جهاتها مباشرة يترتب عليها اهدار هذه القواعد القانونية المقررة فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة .

ومن ناحية أخرى متى ثبت أن العامل لم ينفذ الامر الصادر بنقله ولم يقم بتسلم عمله الجديد فى الجهة المنقول اليها واستمر على ذلك مدة خمسة عشر

---

(٣٠) راجع عرضا لاحكام هذا القرار فى مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » ص ٢٤٧ وما بعدها .

يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فان هذه الوقائع تكون ركن السبب فى القرار الصادر بفصله من الخدمة ما دام لها أصل ثابت فى الاوراق • وليس يغنى عن ذلك ارسال العامل كتابا الى رئيسه يبدى فيه استعداده لتنفيذ قرار نقله دون أن يقوم من جانبه بأى عمل ايجابى لتنفيذ هذا النقل بالفعل ، فهذا الكتاب يدل على امعانه فى موقفه السلبى من قرار النقل (٣١) •.

كما أن العامل الذى تنتهى اعارته ولا يعود الى عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء اعارته ، ويمضى متغيبا طوال هذه المدة دون اذن ، يعتبر مستقيلا (٣٢) •.

هذا وقد أجازت المادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة السكك الحديدية والمادة ٥٩ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر والمادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية — أجازت هذه النصوص بصياغة واحدة اعتبار العامل مستقيلا اذا لم يتسلم عمله عند تعيينه • والواقع أن هذه صورة من صور الانقطاع عن العمل دون اذن طالما قد أخطر العامل بتعيينه وتخلف عن استلام عمله طوال هذه المدة التى تنهض قرينة على استقالته الحكمية •

---

(٣١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ •

(٣٢) راجع مثالا فى حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٢٩١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١/٢٧ (س ٧ رقم ٣٢ ص ٢٧٦) على أنه يجدر أن نلاحظ اعمال قرينة الاستقالة الحكمية هذا المقام منوط بألا يكون سبب عدم عودة المعار الى عمله الاصلى بعد انتهاء اعارته هو انتظار ما دار فى شأن امتداد اعارته بين الجهتين المعيرة والمستعيرة من مكاتبات ، واقتضاء الحال بقاؤه مدة معينة لتسليم ما بعهدته من أوراق اذ يحتاج ذلك الى بعض الوقت ويأخذ هذا البقاء حكم الاعارة استصحابا للحال السابق على انتهاء مدتها قانونا •.

ويشترط أن يكون انقطاع العامل خمسة عشر يوما دون اذن ... وذلك بأن يتغيب العامل عن عمله دون أن يستأذن رئيسه المختص . ومن باب أولى اذا تقدم بطلب الى ذلك الرئيس فرفض الاذن له ومع ذلك انقطع عن عمله بحجة أنه يستحق أجازة اعتياديه فانه يعامل بأحكام قرينة الاستقالة الحكمية فى هذا الصدد .

وإذا كان الشرط فى هذا المقام للقول بتوافر قرينة الاستقالة الحكمية أن يستطيل الانقطاع عن العمل (أكثر من خمسة عشر يوما) فان انقطاع العامل عن العمل مدة أقصر من ذلك يعد مخالفة تأديبية تعرض العامل المنقطع للجزاء التأديبى . فاذا ثبت ان عاملا تغيب لمدة أربعة عشر يوما دون اذن سابق فان هذا ينطوى على مخالفة صريحة لتعليمات المصلحة واستهتارا ظاهرا ، الامر الذى يبرر الجزاء الذى يوقع عليه بخصم خمسة أيام من راتبه ، ولا حجة فيما يقرره من أنه تغيب هذه المدة لأنه يستحق اجازة اعتيادية لمدة ٢١ يوما وان لم يكن قد صرح له الا بمدة أسبوع واحد (٣٣) .

الشرط الثانى

عدم تقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول .

يظهر من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٣ ق ٧١/٥٨ ، والمادة ٩٨ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ — ومن قبلها المادة ١١٢ من القانون ر ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أن الاستقالة الحكمية لا تكتمل الا باخفاق العامل المنقطع عن عمله فى تقديم أسباب انقطاعه فى بحر الخمسة عشر يوما التالية أو تقديمه أسبابا ترفض الادارة الاخذ بها أو التعويل عليها (٣٤) .

---

(٣٣) وهو ما حكمت به محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم ١٠١٧٢ لسنة ٧ ق بجلسة ١٠ فبراير ١٩٥٥ س ٩ رقم ٢٦٣ ص ٢٨٩ .

(٣٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٧ س ١٢ رقم ١٠١ ص ١٠٨ .

واذا كان انقطاع العامل عن عمله دون اذن مدة تستطيل الى خمسة عشر يوما متتالية على نحو ما تقدم تفصيله يقيم افتراضا فى حق العامل المنقطع بتركه العمل للاستقالة — اذا كان ذلك فان هذا الافتراض ينهار متى تقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية بما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الادارة (٣٥) .

ولما كان اجتماع شرطى الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما دون اذن وعدم التقدم بأعذار مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية يعتبر قرينة ثابتة على قيام الاستقالة ، فان هذه القرينة تخضع فى جميع عناصرها وأركانها لرقابة المحكمة ، تلك الرقابة القانونية التى مناطها وزن مشروعية القرار بالتحقق من توافر جميع الشروط القانونية التى فرضها المشرع واستلزم قيامها ، بل علق عليها ترتيب مركز قانونى معين ، هو وقوع الاستقالة وانتهاء الخدمة (٣٦) .

ومن ثم اذا كان لجهة الادارة أن ترفض الأسباب التى يقدمها العامل ليثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول الا أن جهة الادارة لا تملك القول الذى لا مراجعة عليها فيه ، فان العامل الذى ترفض أسبابه مما يفضى الى اعتباره مستقيلا وخدمته منتهية أن يلجأ الى القضاء الادارى ليدلل على تعسف جهة الادارة فى حقه ومخالفتها للقانون برفضها أسباب هى فى حد ذاتها أعذار مقبولة لا بحسب ما تراه وجهة الادارة بل بحسب ما يمليه التقدير السليم للأمور .

ولا يشترط أن يرقى العذر الذى يقدمه العامل ليبرر انقطاعه عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما ، ومن ثم لدحض قرينة الاستقالة الحكمية — لا يشترط أن يرقى الى مرتبة القوة القاهرة ، اذ أن المشرع بعد ان استعمل

---

(٣٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ .

(٣٦) حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق آنف الذكر .

عبارة « القوة القاهرة » فى تعليمات المالية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٢ (٣٧) عدل عن ذلك فى التشريعات اللاحقه مستعيضا بالعذر المقبول عن القوة القاهرة . بل وحتى تلك التعليمات لم تكن تقصد « بالقوة القاهرة » معناها المعروف فى فقه القانون بشروطها وأركانها ؛ اذ أن فكرة تلك القوة تكون عادة فى صـــدد الاخلال بالالتزامات العقدية (٣٨) .

فاذا كان المستفاد من الاوراق أن العامل قد قدم عذرا عن فترة انقطاعه وهو مرضه وطلب احالته الى قومسيون طبى الخرطوم ، غير أن الأدارة رفضت احالته الى هذا القومسيون ، وطلب اليه الحضوز والمثول أمام قومسيـــون طبى القاهرة ، غير ان العامل اعتذر عن عدم امكان السفر فرفضت الادارة عذره ، فلا شك أن هذا العذر الذى فرضته الادارة وترتب عليه اعتبار العامل المذكور منقطعا عن العمل بغير اذن ، يخضع لرقابة المحكمة باعتباره عنصرا قانونيا لازما لمشروعية القرار ، ومن ثم يتعين البحث فيما اذا كانت الادارة محقة فى عدم الاعتداد بما أبداه العامل المذكور من عدم استطاعته الحضور الى القاهرة ، وبالتالى عدم احالته الى قومسيون طبى الخرطوم ، أم انها على النقيض قد تنكبت الصواب فى عدم الاخذ بهذا العذر ، والاحالة الى هذا القومسيون ، وبالتالى يكون قرارها باعتباره منقطعا بغير عذر مقبـــول ، غير صائب ومخالفا للقانون (٣٩) .

كما انه اذا كان انقطاع العامل عن العمل لأمر خارج عن ارادته بسبب القبض عليه مثلا فلا يصح اعتباره مستقيلا لأن قرينة الاستقالة الضمنية لا تترتب الا على الانقطاع الاختيارى بدون عذر مقبول . فاذا تبين أن العامل

---

(٣٧) راجع الهوامش السابقة .

(٣٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٥ ق بجلسة ١٥/١٦٢٤ س ٧ رقم ٦٣ ص ٦٣٤ ومقالة الدكتور عصفور ص ٩٥ و ٩٦ ومؤلف الأستاذ شفيق امام ص ١٨٥ و ١٨٦ .

(٣٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق آنف الذكر .

اخذ يتردد على جهة الادارة عقب الافراج عنه ملتمسا تسليمه العمل، وقدم طلبا بذلك أرفق شهادة من النيابة تتضمن تاريخ القبض عليه والافراج عنه فلا يجوز اعتباره مستقيلا ، كما لا يجوز فصل العامل لمجرد اتهامه وان كان ذلك قد يبرر وقفه فقط . أما الفصل فرهين بثبوت ادانته فى التهمة ، اذ قد يتبين بعد الفصل فيها أنه برىء مما أسند اليه (٤٠) .

واذا كانت الاستقالة الحكمية تقوم على قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، فان هذه القرينة تنتفى اذا ما أبدى العامل العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الاعذار التى تذرع بها كانت غير صحيحة ، فلا تنطبق أحكام الاستقالة الضمنية ، وتجوز مؤاخذة العامل تأديبيا فى هذه الحالة ، اذ أن انقطاع العامل عن عمله دون ترخيص سابق أو عذر مقبول يعد اخلالا بواجبات وظيفته مبررا لمساءلته تأديبيا (٤١) .

فاذا ثبت من الاوراق أن العامل قد أخطر من أول يوم انقطع فيه عن العمل عن سبب انقطاعه ، وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبى عليه ثم تظلم فورا من نتيجة الكشف وطالب باعادة الكشف فأجيب الى ذلك فتظلم

---

(٤٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ س ٨ رقم ٢٨٠ ص ٥٥٦ وفى القضية رقم ١٥٣٢ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٧٥ ص ٥٤٧ ، واذا حكم على موظف بالحبس وعاد من تلقاء نفسه الى العمل بعد وفائه مدة الحبس فان الامر لا يحتاج لقرار من الوزير ما دام الحكم الصادر ضده لا يؤثر على استمرار صلته بوظيفته كما أنه يستحق مرتبه عن المدة اللاحقة على مباشرته لعمله — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٥٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/٥/١٥ س ٦ رقم ٣٨١ ص ٩٩١ .

(٤١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/٢٣ وفى الطعن رقم ١٠٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٢/١/١٣ س ٧ رقم ٢٦ ص ٢٢٩ .

لثانى مرة ، وفى ثانى يوم من توقيع الكشف عليه طلب أن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبي العام فأجيب أيضا الى طلبه وكشف عليه وقـرر القومسيون أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من اليوم التالى ، فتكون بذلك قد انتفت القرينة القانونية التى رتبها القانون علـى الانقطاع عن العمل لفترة معينة ، وبالتالى لا يسرى فى شأن العامل المذكور حكم قرينة الاستقالة الضمنية ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصله من الخدمة بالتطبيق لمقتضى تلك القرينة قد صدر على غير أساس من القانون وفى غير الأحوال الموجبة لذلك (٤٢) .»

على أنه من ناحية اخرى اذا ثبت أن انقطاع العامل عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية قد اعقبه تقدم العامل باعذار رفضتها جهة الادارة وكان رفضها بناء على تقارير المجلس الطبى العام بأن اصابته لا تعوقه عن تأدية عمله ، فان قـرار انهاء خدمة ذلك العامل يكون سليما متفقا مع القـانون (٤٣) .

واذا نقل العامل الى جهة فلم ينفذ نقله اليها ومضى ممتنعا عن التنفيذ خمسة عشر يوما دون عذر مقبول يعتبر مستعفيا عن العمل ومستقيلا منه ، ولا يقدح فى ذلك ما يتذرع به من أن سبب تخلفه عن العمل فى الجهة المنقول اليها انما هو أن قرار النقل يخفي فى طياته جزاء تأديبيا مقنعا ومن ثم هو قرار مجحف به ، ومهما يكن من أمر فى هـذا الشأن فيجب لكى يكون العذر مقبولا أن يكون ثمة مانع جدى وحقيقى يبرر الانقطاع عن العمل . ومجرد استشعار العامل بأن نقله الى جهة اخرى غير تلك التى كان يعمل بها قد

---

(٤٢) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٣٠٠٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٣ سبتمبر ١٩٦٢ س ٧ رقم ٢٦ ص ٢٢٦ .

(٤٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/١٦ .

تحيفه على وجه مخالف للقانون أو يسبب له بعض المضايقات لا يبرر انقطاعه عن العمل ما دام فى مقدوره تنفيذ هـذا النقل ولو على مضض الى أن يفصل فى تظلمه بالطريق الادارى أو القضائى ، اذ ذلك من مخاطر الوظيفة ، والا لو ساغا للعامل أن يتمرد على قرار نقله بمثل هـذه الذرائع دون قيام عذر جدى وحقيقى تقدره الادارة تحت رقابة المحكمة لاختل سير العمل الحكومى اختلالا يضر بالصالح العام (٤٤) .

وفى حالة ما اذا اقتنعت جهة الادارة بوجاهة العلل التى تتقدم بهـا العامل المنقطع عن عمله خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ، وانتهت الى ارتضائها أعذاراً مقبولة فانه يجوز لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمان العامل المذكور من مرتبه عن مدة الانقطاع متى كان له رصيد من الأجازات .

ومفاد ذلك أنه ما لم يصدر قرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه باستحقاق العامل المنقطع عن عمله مرتبه عن مدة انقطاعه فانه لا يستحق ذلك المرتب ، وهـذا أمر يتفق مع قاعدة أصولية مؤداها الأجر مقابل العمل ، ومن الطبيعى الا يستحق العامل أصلا مرتبه عن مدة انقطاعه التى لم يؤد فيها عملا .

---

(٤٤) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٤٠ لسنة ٤ ق بجلسـة ١٩٥٢/٣/٢٦ س ٦ رقم ٢٥٠ ص ٧٣٤ وفى القضية رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق بجلسـة ١٩٥٣/٥/٢٤ س ٧ رقم ٦٧٨ ص ١٢٨٩ . على أن محكمة القضاء الادارى ذهبت فى حكم لها (فى القضية رقم ١٧٦٥ لسنة ٦ ق بجلسـة ١٩٥٥/١/٣٠ س ٩ رقم ٢٣٥ ص ٢٦٦) الى انه لا يجوز افتراض ان العامل قد اعتبر مستقيلا من وظيفته لمجرد تخلفه عن العمل متى كانت الادارة تعلم بسبب تخلفه فى المدة التى انقطع فيها عن عمله ـ لمطالبته مثلا باعادة تسـوية حالته على وجه يراه هو صحيحا وامتناع الادارة عن اجراء هذه التسـوية ـ فهذا الانقطاع لم يكن باتا بقصد هجر الوظيفة .

والمقصــــود برصـــيد الاجازات هـــو رصـــيد الأجازات الدورية .

ومن الواضح :

(أ) أن القانون قد قرر للعامل بعد ستة أشهر من التحاقه بالوظيفة أجازة سنوية تتراوح مدتها بين خمسة عشر يوما فى السنة الأولى وشهرين بعد ذلك حسب الأحوال . والسنة المعتبرة فى حساب الأجازة الدورية تكون بمراعاة بدء خدمة العامل ولا ترتبط بالسنة الميلادية ، لانعدام الارتباط أو التلازم بين السنة التى حددها المشرع والسنة الميلادية ، ولأنه بغير ذلك تفوت الحكمة من النص فى الســـنة الأولى للتعيين اذا لم يصادف تاريخه بدء سنة ميلادية (٤٥) .

(ب) أن القـــانون قد قرر للعامل أن ينتفع برصيد أجازاته الدورية المستحقة عن سنوات سابقة بشرط ألا تزيد الأجازة الدورية عن ثلاثة شهور .

وقد حفظ القانون للعامل الذى لا يحصل على أجازته الدورية فى سنة من السنوات كاملة الحق فى ضم ما لم يحصل عليه منها الى رصيد أجازاته بحيث لا يزيد ذلك الرصيد على ثلاثة أشهر . وسيان فى هــــذا الرصيد أن يكون العامل لم يحصل على أجازته الإعتيادية كاملة فى سنة من السنوات بسبب تقصيرها أو تأجيلها أو الغائها أو قطعها من جانب الرئيس المختص ، أو يكون العامل لم يحصل عليهــا كلها بمحض اختياره (وطبقـــا للقانون ١٩٧٨/٤٧ الحالى فلا يجوز أن يحصل من الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة)(٤٦) .

---

(٤٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٥٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٩ س ٨ رقم ٤١ ص ٥٩١ وراجع أيضا الدكتور محمد عصفور فى بحثه ص ٩٨ — والاجازة السنوية طبقا للقانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ هى ١٥ يوما فى السنة الأولى ، ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة ٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين .

(٤٦) راجع فى ذلك الأستاذ شفيق امام — ص ٢٣٠ و ٢٣١ ويجدر ان نشير الى ما بين المـــادتين ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

• • • • • • • • • • •

من عدم اتساق جديد بالمعالجة التشريعية ، وذلك فيما يتعلق بصرف المرتب فى حالة الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما وفى حالة الانقطاع عن العمل دون اذن أقل من خمسة عشر يوما . فبالرغم من اتحاد طبيعة الانقطاع فى الحالين نجد أن المـــادة ٤٩ تجعل اجازة حساب مدة الانقطاع من رصيد اجازات العمل ومنحه مرتبه عن مدة الانقطاع لوكيل الوزارة أو من يمارس سلطاته ، بينما تجعل المـــادة ٨١ ذلك جوازيا لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه .

وبالرغم من أن المشرع فى المـــادة ٨١ المذكورة يجيز حســـاب مدة الانقطاع ومنح الراتب من رصيد الأجازات متى بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما ، ويجيز ذلك أيضا متى لم يزد الانقطاع عن عشرة أيام بمقتضى المـــادة ٤٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فان المشرع قد أغفل ايراد الحكم القانونى عن الانقطاع مددا تتراوح بين احد عشر يوما وأربعة عشر يوما ، فى حين ان المـــادة ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لم تكن تفرق فى ذلك بين الانقطاع مدة عشرة أيام والانقطاع مدة تزيد على عشرة أيام وتبلغ خمسة عشر يوما ، وجعلت من الجائز لوكيل الوزارة أن يقرر عدم الحرمان من مرتبة اذا أبدى الموظف أســـبابا معقولة تبرر هذا الغياب . ونرى أن يسرى بالنسبة لمن ينقطع مدة تتراوح بين احدى عشر يوما وأربعة عشر يوما ما يسرى بالنسبة للانقطاع مدة لا تجاوز عشرة أيام وان كان نص المـــادة ٤٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ غير صريح فى هذا الصدد ، ذلك الانه مادام يجوز قبول العذر فى الغياب بالنسبة لمن استطال تغيبه بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية فليس ثمة ما يمنع قانونا أو منطقا أو عدالة ان ينظر فى قبول العذر بالنسبة لمن قلت مدة انقطاعه دون اذن عن خمسة عشر يوما .. ومن هذا الرأى ايضا الأستاذ شفيق امام فى مؤلفه سالف الذكر ص ١٨٧ " .

كما ان المـــادة ٨١ سالف الذكر قد استلزمت تقديم الأعذار فى مدة معينة ، بينما ان المـــادة ٤٩ المذكورة بالنسبة للغياب مدة اقل من خمسة عشر يوما لم تقيد الأعذار بميعاد معين .

على أن الالتزام الواقع على العامل المنقطع عن عمله اكثر من خمسة عشر يوما دون اذن بان يكتفى بالأسباب المقبولة عن انقطاعه فى خلال الخمسة عشر يوما التالية — هذا الالتزام يفترض أن يكون فى حالة تمكنه من أن يتقدم بتلك الاعزار فى المدة المقررة ، فاذا حالت قوة قاهرة دون امكانه القيام بذلك خلال تلك المدة فلا شك انه لا يكون مطالبا بتقديم تلك الأسباب الا متى انقشعت عنه تلك الحالة القاهرة .

ويثور فى هذا المقام تساؤل عن السلطة التى تملك تقدير ما اذا كانت الأعذار التى تقدم بها العامل تصلح لتبرير انقطاعه عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية . وقد ذهب رأى (٤٧) الى انه ليس من المقبول ان ينفرد الرئيس الادارى بتقرير عدم مشروعية الغياب فيقرر أن انقطاع العامل كان بدون عذر مقبول وان يترتب على ذلك فصله ، وانما كل ما يملكه عند عدم اقتناعه بأن العذر الذى قدمه العامل عذر مقبول أن يحيل المخالف الى المحاكمة التأديبية ، أى أن الذى يملك إنهاء خدمة العامل المذكور هو المحكمة التأديبية دون غيرها .

على أن هذا الرأى وان عبر عن توصية الى المشرع الدافع اليها البحث عن كفالة ضمانات أوفى للعامل من الفصل التعسفى الا انه يخالف النصوص الوضعية القائمة والتى جرى عليها العمل عندنا . فلم تستلزم النصوص أن يكون ايقاع الأثر القانونى المترتب على انقطاع العامل من عمله دون اذن ودون عذر مقبول خمسة عشر يوما متتالية وقفا على المحكمة التأديبية ، بل أن من المفهوم أن انتهاء الخدمة المترتب على الانقطاع عن العمل دون اذن وعذر مقبول المدة المذكورة ليس فصلا تأديبيا بل هو فصل غير تأديبى أصلا ولا تترتب عليه الآثار القانونية المترتبة على الفصل التأديبى . ولهذا فان الذى يقدر وجاهة الأعذار التى يقدمها العامل المتغيب بدون اذن انما هو جهة الادارة لا المحكمة التأديبية . وتقدر جهة الادارة هذه الأعذار قبولا ورفضا على حد سواء فلها أن ترتضى الأسباب التى أبداها العامل لغيابه غير

---

(٤٧) راجع الدكتور محمد عصفور فى بحثه آنف الذكر ص ٨٨ .

المأذون له به ، ولها أن ترفضها وتعتبرها أعذارا واهية أو لا ترقى الى مرتبة الأعذار التى تبرر انقطاعه عن العمل دون اذن ، ولها أن ترفض تلك الأسباب انتهاء ، بمعنى أنها تملك أن ترفضها دون الزام عليها فى حالة عدم الاقتناع بها الى احالته الى المحاكمة التأديبية ليتخذ فى شأنه جزاء تأديبى بالفصل .

واذا كان الحديث قد جرى فيما تقدم مرسلا بأن قلنا أن لجهة الادارة أن تقدر وجاهة الأعذار التى تقدم بها العامل المتغيب ، وأن ترفضها اذا رأت عدم اقتناعها بها(٤٨) فانه يتعين الآن أن تحدد من نعنيه عندما نقول أن لجهة الادارة دون المحكمة التأديبية أن تقدر أعذار العامل المتغيب . والذى قد يبين الأول وهلة من سياق المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤(٤٩) أن من يملك تقدير الأعذار هو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه ، الا أن الصحيح فى الأمر أن الذى يملك تقدير تلك الأعذار هو السلطة التى تملك التعيين اعمالا للقاعدة العامة التى تقضى بأن من يملك التعيين هو الذى يملك الفصل ما لم يرد نص صريح بخلاف ذلك . والسلطة التى تملك التعيين وفقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هى الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ، فى غير الوظائف التى يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية ، وهى وظائف الدرجة الأولى فما فوق (٥٠) .

وقد أخذ بذلك كل من القانون رقم ٥٨/٧١ والقانون ٤٧/١٩٧٨ الحالى .

ويلاحظ أنه لا يلزم عرض أمر تقدير الأعذار التى يتقدم بها العامل المتغيب

---

(٤٨) وذلك بطبيعة الحال تحت رقابة القضاء الادارى كما سبق البيان .

(٤٩) والى حد ما أيضا من سياق المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٠) وقد قضت المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٨١٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٥ أبريل ١٩٥٩ أن الوزير يظل بحكم وظيفته الرئيس المسئول فى الوزارة التى ينتسب اليها الموظف عن أعمال وزارته ، أما صدور القرار من رئيس الجمهورية فلا يعدو أن يكون تتويجا للعمل المسئول عنه الوزير أساسا فى شكل قرار يصدر من رئيس الجمهورية . (س ٤ رقم ٩٠٤ ، ض ١١٧٥) .

دون عذر على لجان شئون الأفراد أو العاملين (٥١) فهذه بحسب نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨/٧١ ، ١٩٧٨/٤٧ لا تختص وجوبا بشئون الفصل والاستقالة وانتهاء الخدمة بصفة عامة (٥٢) ».

هذا ، واذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم اسبابا رفضتها الادارة بحق ، اعتبرت خدمته منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل(٥٣) فاذا كان انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما اثر اجازة مصرح بها دون أن يبدى عذرا مقبــولا لانقطاعه اعتبرت خدمته منتيهية منــذ انهاء الأجازة (٥٤) ».

ولا يخرج القرار الصادر باعتبار العامل او الموظف مستقيلا تطبيقا للمادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤(٥٥) ، ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ ق ١٩٧٨/٤٧ فى حقيقته عن كونه قرارا بالفصل من الخدمة بغير الطريق التأديبى ، ومن ثم يخضع لنظام التظلم الوجوبى الى الهيئة الادارية التى أصدرته أو الى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى هــذا التظلم (٥٦) ».

---

(٥١) ومن قبلها لجان شئون الموظفين .

(٥٢) وكذلك المــادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٣ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ .

(٥٤) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٧٧ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٩ س ٧ رقم ٢٨٧ ص ٤٤٩ .

(٥٥) والمــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من قبل .

(٥٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٥٣ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٥٨/٥/٢٨ س ١٢ رقم ١١٧ ص ١٢٦ وقارن مع ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٧ ديسمبر ١٩٥٨ (س ١٣ رقم ١٤٧ ص ١٥٦) يؤيد الدكتور محمد عصفور فى مقالته
=

على انه يجدر أن نحدد لصالح من تقرر هذه القرينة القانونية . لا شك أن هذه القرينة قد قررها المشرع لصالح جهة الادارة ، وذلك ضماناً لحسن سير العمل فى المرافق العامة التى تتولاها ، بحيث اذا أصدرت جهة الادارة قرارها هذا يكون قد قام على سبب صحيح متفق مع القانون . الا انه ليس ثمة ما يمنع سواء من ناحية الاعتبارات العلمية او الاعتبارات القانونية أن تتنازل جهة الادارة عن التمسك بقرينة الاستقالة الحكمية المقررة لصالحها . فاذا تغيب العامل المدة التى تعتبر خدمته قد انتهت بها بمقتضى استقالة حكميــة . ومن ثم لا يعتبر قــرار اعادته الى عمــله بعد ذلك متضمناً تعييناً جديداً ، بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعه (٥٧) ».

= آنفة الذكر ص ٩٦ وما بعدها — يؤيد اعتبار القرار الصادر باعتبار العامل المنقطع عن العمل خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ودون عذر مقبول مستقيلا قرارا اداريا مكتمل الأركان لجهة الادارة فى اصداره سلطة تقديرية فى قبول الأعذار التى يقدمها الموظف المنقطع او عدم قبولها . ولهذا السبب يكون قرارها باعتبار الموظف المنقطع مستقيلا قرارا اداريا بالمعنى الصحيح يجب أن تتوافر فيه كافة الأركان التى تتطلب فى أى قرار ادارى عادى ويستطرد الدكتور محمد عصفور فى مقالته مقررا « أننا حتى لو سلمنا جدلا بأن فصــل الموظف المنقطع يتم بقوة القانون دون حاجة الى اصــدار قرار ادارى منشىء فان أقصى ما يمكن التسليم به ان القرار الصادر بفصل الموظف يعتبر قرارا صادرا عن سلطة مقيدة ، ومثل هذا القرار هو قرار ادارى على اى حال لابد أن تتوافر فية كافة مقومات القرار الادارى حتى يكون مشروعا . على ان من المسلم به فقها وقضاء ان القرارات التنفيذية وهى تلك القرارات التى تصدر تنفيذا لحكم قضائى أو قرار تنظيمى عام — لابد وأن يتوافر فيها ما يتوافر فى القرارات الادارية العادية ، باعتبار ان القرارات التنفيذية هى تصرفات قانونية لابد وأن تصدر من مختص ، وليس مجرد أعمال مادية حتى يستطيع اى شخص فى السلم الادارى القيام بها » .

(٥٧) راجع فتوى الجمعيــة العمومية للقسم الاستشارى بجلســة ١٩٦١/٦/٩ فتوى رقم ٤٨٢ مؤرخة ١٩٦١/٦/٢٩ — مجموعة فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الصــادرة عن المكتب الفنى لمجلس الدولة س ١٤ و ١٥ رقم ٢٥٥ ص ٥١٦ و ٥١٧ .

وعلى ضوء هذا الذى قلنا عن أن الاستقالة الحكمية ان هى الا قرينة مقررة لصالح جهة الادارة فاننا نعتقد أن صياغة المواد ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة السكك الحديدية و ٥٩ من القرار الجمهورى رقم ١٢٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد و ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية عندما جرت بأنه « يجوز اعتبار الموظف مستقيلا ... اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم ...... خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن تخلفه كان لعذر مقبول » .. هى أنسب صياغة لفكرة الاستقالة الحكمية فى حالة الانقطاع عن العمل دون اذن أو عذر مقبول خلال خمسة عشر يوما اذ انها قد استشفت ماهية هذه القرينة وحقيقتها الجوهرية ..

واذا كان الانقطاع عن العمل سببا قانونيا لانفصام رابطة التوظف متى توفر شرطاه وهما التخلف عن العمل المدة التى رأيناها وعدم وجود الاذن أو العذر المقبول فانه لا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل(٥٨) ، فقد تتبين جهة الادارة انقطاع العامل عن عمله واستطالته لا يتم على رغبته فى ترك العمل وانهاء خدمته باستقالة ضمنية بقدر ما ينم عن ميل الى الاستهتار وعدم

(٥٨) ويبدأ حساب الشهر المذكور من يوم الانقطاع ذاته ، فليس الشهر التالى هو شهر فبراير بالنسبة لشهر يناير وشهر مارس بالنسبة لشهر فبراير وهكذا . اذ يترتب على هـذا الرأى اختلاف فى المعاملة بالنسبة للعاملين المنقطعين تبعا لليوم الذى يحدث فيه التغيب خلال الشهر ، هل هو فى آخره أو فى منتصفه أو فى أوله . كما انه لا ينتظر لحساب الشهر التالى المذكور ان تتحقق المخالفة باكتمال الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما . كما ليس بلازم من باب أولى أن يبدأ حساب الشهر المذكور بعد تحقق المخالفة باكتمال الانقطاع خمسة عشر يوما زائد الخمسة عشر يوما الأخرى المحددة ليقدم العامل المنقطع أعذاره .

الاعتداد بها للعمل فى خدمة الادارة من الاحترام اللائق به ، فتحيله عندئذ الى المحاكمة التأديبية لتنظر فى أمره ، وقد تسفر هذه المحاكمة عن أدانته ودمغ سلوكه بأنه جرم اداری جسيم وتنتهى الى مجازاته بعقوبة الفصل .. واذا تنتهى خدمته بهذه العقوبة فانها تكون قد انتهت بسبب تأديبى يرتب الآثار القانونية المترتبة على الفصل بالطريق التأديبى ، وهى آثار أشد من الآثار المترتبة على انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة التى تعد طريقاً غير تأديبى لانهاء الخـــدمة (٥٩) ..

وتقابل مدة الشهر التى يجوز لجهة الادارة العـــامة أن تتخذ خلالها الاجراءات التأديبية ضد العامل المتغيب عن عملة دون اذن أو عذر مقبول — تقابل ما رأيناه بالنسبة للاستقالة الصريحة من أن لجهة الادارة أن تبت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه . ويؤكد ذلك أن ارادة العامل لا تعتبر فى أى حال من الأحوال حاسمة فى تحقيق انتهاء الخدمة .. وكما أن انفصام الرابطة الوظيفية لا يتأتى بمجرد تقديم طلب الاستقالة فى حالة الاستقالة الصريحة ، فهو لا يتأتى أيضاً بمجرد انقطاع العامل عن عمله فى حالة الاستقالة الحكمية .. وكما أن الأثر القانونى فى الاستقالة الصريحة انما يترتب على قرار قبول الاستقالة ايجابياً كان أو سلبياً ، فان أداة فصم الرابطة الوظيفية بين العامل والدولة فى حالة الاستقالة الحكمية انما هو القرار الادارى باعتباره مستقيلا (٦٠) ..

وقد استحدث كل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ١٩٧٨/٤٧ الحالى حكما جديدا للاستقالة الحكمية وهو حالة انقطاع العامل بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة بالنسبة للقانون الأول ، أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة بالنسبة للقانون الثانى ، وقد اعتبر القانونان المذكوران ان هذا الانقطاع يجعل خدمة المنقطع منتهية ، وتتم فى هـــذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال المدد المذكورة ..

---

(٥٩) ويسرى هذا الحكم أيضا فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية .

(٦٠) قارن مع ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ س ٨ رقم ٣٣ ص ٣٦٨ .

وقد اشـــترط المشرع فى القانونان المذكوران وجوب انذار العــامل كتـــابة قبل اجراء قرينـــة الاستقالة الحكمية ســـواء بالنســـبة لمــدة الانقطـــاع المتصلة او غـــير المتصلة وقد جعـــل المشرع هـــذا الانذار وجوبا فلا يجوز إعمال القرينة المذكورة قبل توجيه هـــذا الانذار ، ويتم هذا الانذار بعد الانقطاع لمدة خمسة أيام فى حالة انقطاعه المدة المتصلة وعشرة أيام فى حالة انقطاعه المدة غير المتصلة .

المبحث الثانى

الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص

يعتبر مستقيلا ايضاً العامل الذى يلتحق بالخدمة فى حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . فقد اقام البند ٢ من المـــادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦١) . والمـــادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ من القانون الحالى رقم ١٩٧٨/٤٧ قرينة قانونية على الاستقالة فى حق العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون أذن بذلك(٦٢).

وتعتبر خدمة هذا العامل منتهية بالاستقالة الحكمية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية . على أنه يشترط لاعمال تلك القرينة القانونية أن يتوافر شرطان :

---

(٦١) ومن قبل البند ٢ من المـــادة ١١٢ من القـــانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٦٢) أشير أكثر من مرة الى هذه القرينة عند الكلام عن القرينة المماثلة فى حالة الغياب عن العمل ، فيجدر الرجوع الى تلك الاشارات .

الشرط الأول — الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية :

وواضح من نص المـــادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦٣) والمـــادة ٧٣ من القـــانون ١٩٧١/٥٨ والمـــادة ٩٨ من القـــانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ انه يجب لتحقق هـــذا الشرط أمران :

(ا) أن يلتحق العامل بخدمة حكومة أجنبية ، فاذا كان العامل قد تقدم بمجرد طلب للالتحاق بخدمة حكومة اجنبية أو كان موضوع قبوله مازال قيد البحث فان قرينة الاستقالة الحكمية المترتبة لانتهاء الخدمة لا تكون قد توافرت . على أن الالتحاق يعنى التعيين فحسب ، ولا يلزم استلام العمل ، فان خدمة العامل المذكور تعتبر منتهية بمجرد التحاقه بخدمة الحكومة الأجنبية لا باستلامه العمل لديها فعلا(٦٤) . وسيان بعد ذلك أن يكون التحاق العامل بخدمة الحكومة الأجنبية بأجر أو بدون أجر .

(ب) أن يكون التحاق العامل بخدمة حكومة أجنبية ، أما اذا التحق بخدمة هيئة اجنبية خاصـــة مثل شركة أو جمعية أو معهد خاص فان قرينة الاستقالة الحكمية لا تتوافر فى حقه ، وان كان ذلك لا يحول دون تعرضه للمساءلة التأديبية ، على أنه لا يلزم أن يلتحق العامل بحكومة أجنبية فى الخارج ، بل يكفى لاعتبار خدمته منتهية باستقالة حكمية أن يلتحق بسفارة أجنبية أو بفرع من فروع حكومة أجنبية تعمل فى مصر .

ويسرى ذات الحكم على الالتحاق بهيئة أو منظمة دولية مثل جامعة الدول العربية أو هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المنتشرة فى انحاء العالم ، ذلك أن الهيئات الدولية انما هى مجموع من دول أجنبية ، ومن ثم يسرى عليها الحظر الخاص بالالتحاق بخدمة حكومة أجنبية .

---

(٦٣) والمـــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٦٤) راجع عكس ذلك الأستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه سالف الذكر ص ٢٨ .

الشرط الثانى — عدم الحصول على ترخيص :

يمكن للعامل أن يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون أن يعرض نفسه لقرينة الاستقالة الضمنية متى حصل على ترخيص بذلك من حكومة جمهورية مصر العربية . ومفاد ذلك أن ناذن له بذلك الجهة التى ناط بها القانون منح هذه التراخيص وهى وزير الداخلية ، فقد نص القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨(٦٥) على أن « يحظر على كل شخص يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أن يتعاقد للعمل او يعمل فى حكومة أجنبية أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية او أجنبية .... دون أن يحصل على اذن سابق من وزير الداخلية ، سواء كان هذا العمل بأجر أو بمكافاة او بالمجان » .

وقد فوضت المادة المذكورة وزير الدخلية فى وضع الشروط التى تتوافر فى طالب الاذن واصدار صور النماذج التى تقدم عليها طلبات الاستئذان بالنسبة الى كل من عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وغيرهم .

ولا يعرض العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص لافتراض قرينة الاستقالة فى حقه من تاريخ التحاقه بخدمة تلك الحكومة فحسب ، بل ولعقوبة جنائية قررتها المادة الخامسة من القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ آنف الذكر هى الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد على الف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين .

وكما هو الحال فى شأن قرينة الاستقالة المفترضة فى حق العامل الذى ينقطع عن عمله خمسة عشر يوما بغير اذن فانه لا يجوز اعتبار العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص مستقيلا اذا كانت قد اتخذت ضده

---

(٦٥) الذى الغى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٦ .

اجراءاه تأديبية خلال الشهر التالى لالتحاقه بالخدمة فى حكومة اجنبية .
وقد قدر المشرع ان التحاق العامل بخدمة احدى الحكومات الأجنبية قد ينطوى بذاته أو فى آثاره على سلوك وظيفى معيب لا يستأهل مجرد اعتباره منطويا على استقالة ضمنية ، ويستوجب ان يرد عليه باتخاذ الاجراءات التأديبية الصارمة فى مواجهة العامل الذى التحق بخدمة حكومة أجنبية .

على انه يجدر أن نقرر أن قرينة الاستقالة فى حالة العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة اجنبية انما قصد بها ان يحذر العامل من مغبة تصرفه هذا وأن ينبه الى أنه قد يجد الادارة قد أنهت خدمته منذ التحاقه بخدمة حكومة أخرى بمعنى أنها قرينة قررها المشرع لصالح جهة الادارة الحريصة على حسن سير مرافقها . ومن ثم ليس ما يمنع من أن تحجم عن اصدار قرارها باعتبار عاملها المذكور مستقيلا أو أن ترتضى استصداره أجازة لاحقة لاشتغاله بخدمة الحكومة الأجنبية ، فتعتبر علاقته الوظيفية مستمرة ، ولا يعد قرار اعادته الى عمله بعد ذلك قد تضمن تعيينا جديداً . وقد يوجد من الظروف الواقعية المحيطة بالأمر أو بالعامل ذاته أو بسلوكه ما يجعل تمسك جهة الادارة به وابقاءها عليه فى خدمتها ما يحقق صالح الوظيفة أكثر مما يحققه انهاء خدمته .

ويمكننا ان نقرر بعد كل ما تقدم مبلغ ما توصل اليه من خطأ النظرة السطحية والقراءة السريعة لنص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦٦) وأيضا المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٨ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اذ ضل من يعتقد أن انتهاء الخدمة بالتطبيق لتلك المواد انما هو من قبيل انتهاء الخدمة المترتب بقوة القانون بمجرد تحقق واقعة الانقطاع عن العمل أو الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون

---

(٦٦) ومن قبلها ايضا المادة ١١٢ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ترخيص ، فان انهاء الخدمة فى هــذا المقام انما يتم بقرار ادارى ســببه هو الانقطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية على نحو ما تقدم ، كما أن طلب الاستقالة هو السبب الذى يقوم عليه قرار الاستقالة ويجعل انهاء الخدمة عملا مشروعا .

المبحث الثالث

الزواج باجنبية وحظره على بعض طوائف عمال الدولة المدنيين

الزواج باجنبية محظور على بعض طوائف عمال الدولة المدنيين لاعتبارات تتعلق بالحرص على سلامة الدولة وأمنها على الأخص . واذا كان هــذا الحظر قد قررته مادة مثل المــادة ٥٥ فقرة ٦ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة ، ومن قبل قررته مادة مثل المــادة الأولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٤٨ لا على الضــباط وصف الضباط فحسب بل وعلى الموظفين المدنيين التابعين للقوات الحربية أيضــا(٦٧) ، فان هــذا الحظر نجده على الأخص فى قوانين الســلكين الدبلوماسى والقنصلى .

حظر الزواج بأجنبية على اعضاء السلكين السياسى والقنصلى :

يبين من اســتقراء التشريعات الخاصة بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى أن المرسوم الصادر فى ٥ اغسطس سنة ١٩٢٥ الخاص بالنظام

---

(٦٧) مثل من يشغل وظيفة مراقب بوزارة الحربية ، اذ هو بحكم وظيفته متصل بأمور القوات المسلحة عالمــا بأحوالها واقفا على أعمالها وأسرارها وكل ما يتعلق بها — راجع فتوى ادارة الفتوى لوزارة الحربية برقم ٢٦٩ فى ١٩٣٨/٣/٣١ مجموعة السنوات الأولى والثانية والثالثة للفتاوى رقم ٣٣٨ ص ٥٤٠ .

القنصلى والمرسوم بقانون الصادر فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية ، لم يتضمنا حظر زواج رجال السلكين السياسى والقنصلى من اجنبيات ، وانما ورد هـذا الحظر فى تشريع خاص هو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ الذى نص فى المـادة الأولى منه على أنه « لا يجوز للممثلين السياسيين ولا لمأمورى القنصليات التزوج من غير مصرية » ثم نصت المـادة الثانية على أن « الموظف الذى يخالف الحكم المتقدم يعتبر مستقيلا » ثم جاءت المـادة الثالثة ونصت على أن « يسرى هذا القانون على أمناء المحفوظات فى المفوضيات والقنصليات ، وكذلك على التلاميذ الملحقين بالسلكين السياسى والقنصلى » ولمـا أعيد تنظيم السلكين الدبلوماسى والقنصلى بالقـانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ نص فى المـادة الأولى منه على أنه « يلغى المرسوم بالقانون الصادر فى ٥ من أغسطس ١٩٢٥ الخاص بالنظام القنصلى والمرسوم الصادرة فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية والقوانين المعدلة لهما ، ويستعاض عنها بالقانون المرافق . كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون عند العمل به » ويبين من مراجعة نصوص القانون المذكور أنه تضمن فى الباب الأول أحكاماً لتنظيم السلك السياسى من السفراء حتى الملحقين ، كمـا تضمن أحكام السلك القنصلى من القناصل العامين حتى سكرتيرى القنصليات ، ثم تكلم فى الباب الثانى عن الأحكام المشتركة بين أعضاء السلكين من تعيين واقدمية وترقية ونقل وندب ومرتبات وأجازات وواجبات وتأديب ، الى أن جاء فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء الخدمة فنص فى المـادة ٤٢ منه على أن « يعتبر مستقيلا من وظيفته من يتزوج من أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى بغير مصرية » وهذا النص ترديد لنص المـادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ ، وليس ملغياً له من حيث المبدأ . وغاية الأمر ان القانون الجديد قد ردده بمناسبة اعادة تنظيم أعضاء السلكين السياسى والقنصلى بتشريع شامل جامع للأحكام التى أراد تنظيم شئونهم بمقتضاها . ومن باب أولى لا يعتبر القانون الجديد رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ملغياً لا صراحة ولا ضمنا لنص المـادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ والتى تجعل حظر الزواج بغير مصرية منسحباً على أمناء المحفوظات . وفضلا عما تقدم فان القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ لم يتناول بالتنظيم سوى أعضاء

السلكين السياسى والقنصلى دون أمناء المحفوظات فتظل التشريعات الخاصة بهم ، ومنها نص المادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر، قائمة ونافذة فى حقهم، وهى التى تنص على أن يسرى هذا القانون على أمناء المحفوظات فى المفوضيات والقنصليات ، فان تزوجوا على خلاف أحكام هذا النص اعتبروا مستقيلين(٦٨) ».

وقد قام حظر الزواج من غير مصرية على أعضاء السلكين السياسى والقنصلى وعلى أمناء المحفوظات ، واعتبار الموظف الذى يخالف ذلك مستقيلا من وظيفته — قام على حكمة تشريعية تتعلق بالمصلحة العليا للدولة حماية لأمنها فى الداخل والخارج ومنعا لتسرب أسرارها ، فهو واجب لصيق بالوظيفة يقع على عاتق من يضطلع بها ، طالما كان قائما بها ، وأيا كان سبب اضطلاعه بأعبائها . يستوى فى ذلك أن يكون ذلك بطريق التعيين فيها أو بطريق الندب لها ، لقيام العلة فى الحالتين ، ولأن المندوب يتحمل بأعباء الوظيفة جميعها وبهذا الواجب بالذات طوال مدة ندبه ، شأنه فى ذلك شأن المعين على حد سواء(٦٩) ».

---

(٦٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ س ٣ رقم ١١٤ ص ١٠٦٣ . وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية رقم ٦٧ فى ٢٠ من يولية ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى للفتاوى — السنتان ٩ و ١٠ رقم ٢٥٠ ص ٣٥٧ وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ .

(٦٩) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ سالف الذكر وعكس ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ وقد ذهبت فيه محكمة القضاء الادارى الى أن المقصود بالحظر الموظفون المعتبرون اعضاء فى السلكين السياسى والقنصلى ، أى الموظفون المعينون فعلا فى تلك الوظائف دون المنتدبين ، ذلك انه اذا كان لا جدال فى أن تحريم الزواج من اجنبيات على أعضاء السلكين السياسى والقنصلى وامناء المحفوظات تشريع استثنائى ، قصد به حماية أمن الدولة ومنع تسرب الاسرار والاخبار الى الدول الاجنبية ، واذا كان هدف المشرع من اصدار

=

المبحث الرابع
الترشيح لعضوية مجلس الأمة
(مجلس الشعب)

هل يعتبر العامل الذى يرشح نفسه فى انتخابات مجلس الامة مستقيلا من وظيفته . وبعبارة اخرى هل ثمة قرينة قانونية على الاستقالة فى حق أى عامل يرشح نفسه لعضوية مجلس الامة ؟

لم يتضمن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القوانين اللاحقة عليه نصا يقرر مثل هذه القرينة . على أن المادة ٦٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، وكذلك المادة ٦٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٣ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد نصت على

=

تلك القوانين هو رعاية المصلحة العليا للبلاد ، الا ان ذلك لا يمكن أن يقوم سببا فى تغيير طبيعته فى كونه تشريعا استثنائيا بوضعه قيدا على حق من أقدس حقوق البشر ، آلا وهو حق الزواج ، ذلك الحق الذى يقوم على أساسه بنيان الاسرة وكيانها ، وهى العمود الفقرى لحياة المجتمع ورقيه ، الامر الذى يتعين معه عدم التوسع فى تطبيق ذلك الاستثناء الا فى أضيق الحدود بالقدر المستطاع .

هذا ، واذا كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ التى حظرت على الممثلين السياسيين والقنصليين الزواج من غير المصريات ، والمادة الثانية التى تعتبر من يخالف هذا الحظر مستقيلا — اذا كانت هاتان المادتان لا تسريان على الماضى ، الا أن الادارة قد رأت أن الزوج التى أملته والغرض الذى صدر القانون من أجله يقتضيان نقل المتزوجين بغير مصريات قبل صدوره الى وظائف أخرى غير وظائف السلك السياسى ولا يمنع من ذلك كون الزوجة قد اكتسبت الجنسية المصرية بزواجها من مصرى لأن الزواج هو الذى يمنع من التعيين فى وظائف السلك السياسى والقنصلى محافظة على أسرار الدولة التى يؤتمن عليها رجال هذا السلك بحكم مناصبهم . (حكم محكمة القضاء الادارى فى القضيتين رقمى ٤٤٨ و ٥٥٠ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٢٤ س ٧ رقم ٨٤٥ ص ١٧٣٣) .

انــه « لا يجوز للموظف ان ينتمى الى حزب سياسى أو يشترك فى تنظيـم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية . ويعتبر مستقيلا كل من يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة (٧٠) » وقد جاءت هذه النصوص ترديدا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى نصت على أنه « لا يجـوز للموظـف أن ينتمى الى حزب سياسى أو أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبيـة أو دعايات انتخابية . ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفسه بصفة حزبيـة لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه » .

على ان المجادلة فى قيمة هذه القرينة القانونية وسلامتها لم يعـد لـه محل بعد أن ألغيت بصدور القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ فى شأن مجلس الامة ، وذلك أنه بعد ان نصت المـادة ١٨ منه على أنه « لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الأمة وتولى الوظائف العامة ...... (٧١) مضت المـادة ١٩ منه فنصت على أنه « يعتبر الاشخاص المشار اليهم فى المـادة السابقـة ممن انتخبوا لعضوية مجلس الامة متخلين مؤقتا عن وظائفهم بمجرد توليهـم أعمالهم فى المجالس ، ويعتبر العضو متخليا نهائيا عن وظيفته بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته بمجلس الامة اذ لم يبد رغبته فى الاحتفاظ بوظيفتـه » (٧٢) .

ومفاد ذلك أن الذى يرشح نفسه من العاملين المدنيين بجهات الادارة

---

(٧٠) أما المـادة ٦٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤١ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة البريد فانها وان كانت لا تجيز لموظف الهيئة أن ينتمى الى حزب سياسى أو يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبيـة ودعايات انتخابية أو يرشح نفسه لعضوية مجلس الامة الا أنه لا يرتب الاستقالة على مخالفة ذلك .

(٧١) وتعتبر وظيفة عامة فى تطبيق أحكام هذا القانون كل عمل يستحق صاحبه مرتبا أو مكافاة من الحكومة أو المجالس المحلية وكذا وظائف العمـد والمشـايخ .

(٧٢) ولا يترتب على ذلك سقوط حقه فى المعاش او المكافاة كليـا أو جزئيا . والى أن يتم التخلى نهائيا لا يتناول العضو سوى مكافاة العضوية .

لعضوية مجلس الامة لا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا من تاريخ توليه عمله فى المجلس بعد نجاحه فى الانتخاب(٧٣) اذا لم يطلب ابطال انتخابه ، أما اذا قدم طعن بصحة عضويته بمجلس الامة فلا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته ، وذلك ايضا اذا لم يبد رغبته فى الاحتفاظ بوظيفته بدلا من العضوية .

وعلى ذلك لا يمكن اعتبار أى عامل من العاملين المدنيين فى الدولة مستقيلا لمجرد ترشيح نفسه لعضوية مجلس الامة بل أن صلته بجهة الادارة التى يعمل بها لا تنتهى الا بعد فوزه تماما بالعضوية فى الانتخاب على التفصيل السابق ايضاحه ولا يستثنى من ذلك الا بعض فئات معينة منها رجال القوات المسلحة والشرطة وأعضاء الهيئات القضائية ، فهولاء لا يجوز ترشيحهم بحسب المادة ٥٣ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩١٣ المذكور — قبل تقديم استقالاتهم من وظائفهم ، وتعتبر الاستقالة مقبولة من تاريخ تقديمها(٧٤)

***

---

(٧٣) بل ان ثمة فئات من العاملين يجوز لهم الجمع بين عضوية مجلس الامة والوظيفة العامة ، وبالتالى لا محل لتصور الاستقالة بالنسبة لهم — راجع القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٦٣ المعدل لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٣ .

(٧٤) وكانت المادة ٧٨ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية تنص على أن يعتبر مستقيلا من وظيفته كل من رشح نفسه للانتخابات العامة ما تاريخ ترشيحه .

الفصل الثـالث

الاســـتقالة التيســـيرية

يعمد المشرع فى بعض الأحيان الى تحبيذ اعتزال بعض الموظفين للخدمة وتيسيرها عليهم لاعتبارات يقدرها ، وذلك بتقديم ميزات لمن يقدم منهم طلبه بترك الخدمة كاضافة مدة اعتبارية الى مدة خدمته الفعلية المحسوبة فى المعـاش، وكمنح علاوات تضاف الى المرتب الذى يحسب على أساسه المعاش .

ولكى يفيد الموظف من هذه الميزات يتقدم بطلب الى جهة الادارة يفصح فيه عن رغبته فى ترك الخدمة وهو ما يعد طلباً بالاستقالة . ولمـا كانت هذه الاستقالة تختلف حسب ظروفها والآثار المترتبة عليها عن الاستقالة المقـدمة فى الظروف العـادية ، فاننا نطلق على تلك الاستقالة الاستقالة التيسيرية تمييزاً لها عما يمكن أن نسميه بالاستقالة العـادية .

وقد عمد المشرع عندنا الى تقرير الاستقالة التيسيرية فى ثلاث حالات : الحالة الأولى عندما أصدر مجلس الوزراء قراراته فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ٩ و ١٦ من ديسمبر عام ١٩٥٣ ، والحالة الثانية عندما صدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واخيرا عندما صدر القانون رقم ١٩٨٣/١١٥ بتعديل أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وندرس كلا من هذه الحالات فى مبحث مستقل .

المبحـث الأول

قرارات مجلس الوزراء الصادرة فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ٩ و ١٦ من ديسـمبر ١٩٥٣

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لاسباب يكون تقديرها موكولا اليه ، منـح معاشات استثنائية أو زيادات فى المعاش للموظفين والمستخدمين المحالين الى المعاش والذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمـادة ٣٨ من

المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، فلا تثريب عليه أن هو استعمل سلطته هذه فى مناسبات اعتزال الخدمة اعمالا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بقبول طلبات اعتزال الخدمة المقدمة على أساسها(١) .

وقد أصدر مجلس الوزراء فى ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ قرارا يقضى « بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » وكشف فى القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تغياها من اصداره ، وهى « الرغبة فى افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفى الحكومة ، وفتح باب التوظف أمام المتفوقين ، من خريجى الجامعات والمعاهد العلمية وذلك بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فأعلى ولو كانوا أنفسهم من الاكفاء،وذلك بمنحهم مزايا مالية اذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم . وبهذا تتحقق المصلحة العامة التى توخاها القرار على الوجه المعين الذى استهدفه(٢) .

ثم أصدر مجلس الوزراء فى ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ قرارا مكملا للاول وذلك بالموافقة على « منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المرتب مضافا اليه اعانة الغلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة ، مع عدم ادخال العلاوات التى تستحق أثناء المدة المضافة فى حساب المعاش ، هذا مع مراعاة ادخال ماهيات المدة المضافة فى حساب المتوسط الذى يتخذ أساسا لتسوية المعاش » .

ثم اصدر مجلس الوزراء فى ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ قرارا بسريان القرارين المشار اليهما على موظفى الدرجة الثالثة فما دونها .

---

(١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/٦/١٦ س ١ رقم ١٠ ص ٩١٢ .

فى تطبيق هذه النصوص :

ويبين من ذلك أن اعتزال الخدمة على مقتضى القرارات السالفة الذكر هو عملية ادارية تثار بطلب يقدم خلال مدة الستين يوما المشار اليهـا ، وأن رابطة التوظف لا تنقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . فمجلس الوزراء هـو السلطة التى تملك التصرف فى طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو بالرفض على خلاف ما يجرى فى طلب الاستقالة العادية ، فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذى يملك البت فى الاستقالة العادية ، أما فى الاستقالة التيسيرية وفقا لقرارات مجلس الوزراء المذكورة فان مجلس الوزراء هو الذى يبت بقبول طلب اعتزال الخدمة ، ولا يصدر قرار الوزير الا تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور ».

وليس صحيحا القول بأن سلطة جهات الادارة فى تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ تقف عند حد اذاعته على الموظفـين دون التدخل بعد ذلك فى شىء — ليس هذا القول صحيحا لأن الباعـث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريـق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية فما فوقها فى قطـاع هو مركز الصدارة وفى منطقة هى جبهة القيـادة من تلك الاداة ، ولم يقصـد القرار ابدا التخلص ممن توقن الادارة بصلاحيتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء ، فلا يجيز الاعتزال الا لمن يرى أنه غير صالح ، كمـا أن القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له وشرع لتحقيق الغاية ذاتهـا ».

واذا كان ذلك هو فحوى القرار ثم القانون ، وتلك هى الغاية التـى يتلاقيـان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول بأن وظيفـة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين ، بل هى على العكس من ذلك منوط بها تنفيذه والعمل على تحقيق أهدافه . فلا جنـاح عليهـا ان هى بصرت موظفا ممن تعتقد أنهم من يعنيهم هذا القرار با يفيـده

من مزايا اعتزال الخدمة بموجبه ، وبصيرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض لــه من احتمال تطبيق القانون عليه ان لم يعتزل الخدمة بموجب القرار — لا جناح عليها فى ذلك ، بل هى مندوبة اليه ، ومن ثم هى فى هذا كله لا تتخــذ وسائل غير مشروعة ،ولاتجاوز سلطتها أو تسىء استعمالها أو تنحرف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيــام على تنفيذ القوانــين واللوائح بروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها(٣) .

وليس سليما القول بأن رابطة التوظف تظل قائمة حتى يوم ابلاغ الموظف بقرار مجلس الوزراء الموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين كانتا تقضيان بأنه يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة . واذا كان الموظف يستحق مرتبه الى اليوم الذى يبلغ فيه بقرار قبول الاستقالة فان العلاقة الوظيفيــة بين الحكومة والموظف انما تنفصم عراها متى قام سبب من أسباب انتهاء الخدمة المقررة قانونا . وهو فى هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة ، أما استمرار الموظف فى القيام بأعمــال وظيفته فلا يغير من الامر شيئا ، ذلك أن الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها، ويعتبر الاجر الذى يستحقه الموظف اذا استمر فى عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٤) .

وغنى عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول طلب اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع

---

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٠٤ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٦ ص ٥٢ وفى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق سالف الاشارة اليه .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٢٢ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ س ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

المزايا المبينة فى القرارات آنفة الذكر ، فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزله من الخدمة على أساس القرارين المنوه عنهما بمزايا اقل مما جاء بها(٥) .

وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ صريح فى ادخال ماهيات المدة المضافة فى حساب المتوسط الذى يتخذ اساسا لتسوية المعاش، بما لا يترك مجالا لأى شك فى أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته بالتطبيق لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ ومن ثم الاوجه للقول بأنه يشترط لتطبيق قرارى مجلس الوزراء سالفى الذكر أن يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضمومة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان الموظف قد استكمل خمسا وعشرين سنة فى الخدمة ، أو بلغ سن الخمسين بعد قضاء خمسة عشرة سنة كاملة فيها (٦) .

وبجلسة ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا بشأن قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار ؛ وقد قضى هذا القرار بضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين لهؤلاء الموظفين مع صرف المرتب اليهم خلالها ، مستهديا فى ذلك أن يتمتعوا بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة وذلك لمدة سنتين .

كتاب دورى ديوان الموظفين رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ :

وقد كان ديوان الموظفين قد أصدر فى ١٧ من يناير ١٩٥٤ كتابه الدورى رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن قواعد تيسير اعتزال الموظفين المشتركين

---

(٥) وان كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا أكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح . كما له من الناحية الاخرى أن ينهى الخدمة على غير الاساس المتقدم ذكره مستعملا فى ذلك سلطاته الاخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح . وتلك عندئذ تكون عملية ادارية أخرى بشروطها وأوضاعها الخاصة — حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

فى صندوق الادخار . نص فيه على أنه « تقضى المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٣ بأن الموظف المشترك فى صندوق الادخار الذى يستقيل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة أو قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدى اليه الاموال التى خصمت من مرتبه مع فائدة مركبة قدرها ٣٪ سنويا .

ونظرا لأن مجلس الوزراء قد اصدر فى ٤ نوفمبر ١٩٥٣ قرارا بضم مدة خدمة لا تتجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما متى أجاز مجلس الوزراء ذلك ثم اعقب ذلك قراره فى ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ فى شأن اعتزال الخدمة للمثبتين من موظفى الدرجة الثالثة فأقل الذين يتقدمون باستقالاتهم فى نفس المهلة .

ونظرا لأن اعتزال الخدمة على الصورة المتقدمة يسرى على الموظفين الذين لهم حق اعتزال الخدمة مع حفظ حقهم فى المعاش بالتطبيق لاحكام قانون المعاشات .

لذلك ورغبة فى أن يستفيد الموظفون المشتركون فى صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فى المهلة سالفة الذكر ، فقد صدر قرار مجلس الوزراء فى ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بالترخيص للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة أى المبالغ التى اداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائدها ، وذلك وفقا للقواعد الآتية :

أولا — أن يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا — أن يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالاتهم حتى ٣ من يناير ١٩٥٣ .»

ثالثا — أن تكون مدة خدمة الموظف المستقيل المحسوبة فى صندوق الادخار خمس عشرة سنة على الاقل بصرف النظر عن السن أو أن يكون بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا — يؤدى صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا — تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من أول يناير ١٩٥٤ على أن يكون اداء هذا المرتب على أربعة وعشرين قسطا شهريا ، واذا كانت المدة الباقية على بلوغ الموظف سن التقاعد تقل عن سنتين فيقتصر صرف مرتبه على هذه المدة ويبدأ حسابها من تاريخ قبول الاستقالة . وفى جميع الحالات تضاف الى المرتب اعانة غلاء دون ما يستحق من علاوات خلال المدة المضافة .

سادسا — تسرى على الدرجات التى تتخلف بالتطبيق لهذه القواعد نفس الاحكام التى وضعها مجلس الوزراء بالنسبة للدرجات التى تتخلف عن المثبتين(٧) .

---

(٧) وقد وجه ديوان الموظفين فى كتابه المذكور نظر الوزارات والمصالح وجميع الهيئات الحكومية الى أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ الخاص بشغل الوظائف التى خلت أو تخلو نتيجة التصريح باعتزال الخدمة أو الاحالة للمعاش وبتعديل ميزانية الباب الاول لتحقيق وفر مساو للفروق التى تدفع للموظفين المستقلين أو المحالين الى المعاش — هذا القرار ينطبق ايضا على الوظائف التى تخلو بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ بالترخيص للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار . وعلى ذلك فان كتاب الديوان رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٣ الصادر فى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ يسرى على حالات الترخيص باعتزال الخدمة للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار ، وينبغى أن تدخل جملة ماهياتهم مضافا اليها اعانة الغلاء طوال المدد المضمومة فى المبالغ التى يجب توفيرها من الباب الاول .

ولمـــا كان يبين من الاطلاع على البند الخامس من القواعد التى رسمهـــا ذلك القرار ليرخص بمقتضاها لهؤلاء الموظفين فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة ، انه قد قضى بأن تصرف الوزارة أو المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبـــه خلال سنتين من أول يناير ١٩٥٤ ، على أن يكون اداء هذا المرتب على ٢٤ قسطا شهريا ... الخ ولم يقض بحرمان هؤلاء الموظفين من الاعانـــــة الاجتماعية . ومن ثم لا يتأتى هذا الحرمان دون نص .

ولما كان المرتب فى عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف ، بل يشمل كل ما يضاف اليه ويصرف مع المرتب بصفة منتظمة ومستمرة . ومن ثم تعتبر اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية — اذ تؤديان بهذه الصفة — جزءا لا يتجزأ من المرتب . ولا يقدح فى ذلك ما تضمنه قرار مجلس الوزراء سالف الذكر من صرف اعانة الغلاء للموظف ، مما قد يستـــفاد منه أنه يقصر الصرف عليها دون ما عداها من علاوات كان يتقاضاها الموظف قبل خروجه بصفة منتظمة ومستمرة — لا وجه لذلك لأن النص بالنســـبة لاعانة الغلاء ان هو فى حقيقته الا تقرير للواقع وتزيد أو تأكيد لعنصر من عناصر الراتب ، خاصة اذا ما أدخلنا فى الاعتبار أن قصد المشرع واضح فى أن يكون الموظف خلال المدة المنضمة بالحالة التى كان عليها أثناء الخدمة ، ولا يستثنى من ذلك الا ما يستحق من علاوات دورية وغيرها من العلاوات التى تؤدى الى الموظفين العاملين طبقا للشروط المقررة قانونا . كما أن هـــذه العلاوات قبل استحقاقها ومنحها فعلا لا يمكن اعتبارها جزءا من المرتب الذى نص قرار مجلس الوزراء على أدائه للموظف الذى يعتزل الخدمة بالتطبيـــق لأحكامه .

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكـــام قرارات ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بشأن التيسير علـــى الموظفين فى اعتزال الخدمة يعتبر بمثابة تعويض جزافى عن ترك الخدمة ، ولذلك فان مقدار هذا التعويض يتحدد فى الوقت الذى تنتهى فيه رابطـــة التوظف بين الموظف والحكومة .

ولقد سبق أن قلنا أن الراتب يشمل طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الاداريان — الماهية الاصلية وملحقاتها التى تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كاعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وما يماثلها ، ويجمع بين هذه الملحقات أن سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه . وهو مساعدته بوصفه عضوا فى المجتمع على مواجهة ظروف الحياة . اما الراتب الاضافى فان سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه باعباء وظيفة معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التى تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو فى الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

وبانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى صلته بالوظيفة ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب اضافية ، وأما ملحقات راتبه الاصلى الذى استبقى له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فانه يستحقها فى هذه الفترة لهذا فقد استقر الرأى على أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا لقرارات مجلس الوزراء بشأن تيسير اعتزال الخدمة آنفة الذكر يستحق الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية من تاريخ انتهاء الخدمة (٨) .

المبحث الثانى

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

تنص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة

---

(٨) راجع فيما تقدم فتوى الجمعية العمومية للقسم الإستشارى رقم ١٥٧ فى ١٨ من اكتوبر ١٩٥٦ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى القسم الاستشارى — س ١١ رقم ٤٧ ص ٧٩ وفتوى الجمعية العمومية رقم ٢٥ فى ١٦ من مايو ١٩٥٧ — س ١١ رقم ٦٧ ص ١١٩ وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة رقم ١٨٨ فى ١٤ من يولية ١٩٥٥ — س ٩ و ١٠ رقم ٢٣٩ ص ٣٤٥ .

والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هـذا القانون ، طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٥ر٣٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » .

وقد افصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن الباعث على اصداره ، وأبرزت الحكمة التى استهدفها المشرع من الاحكام التى ضمنها اياه ، اذ جاء بها انه « لم تكن للترقيات فى الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلتزمها الادارة عند اجرائها اللهم الا قضاء الموظف الحد الادنى اللازم للبقاء فى الدرجة . ولم يكن يفيد من هذه الترقيات الا المقربون والمحظوظون من ذوى الوساطات . ولم يكن لغيرهم من الكادحين والقائمين بالعمل وسيلة لايقاف هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك أن رسب غالبية الموظفين فى درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة. ولقد استبان للادارة مدى الغبن الواقع عليهم فأصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٣ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة فى درجة واحدة الى الدرجة التالية بصفة شخصية ، وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ . ولم يكن فى ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسبين المنسيين ، فتوالت التشريعات بين حين وآخر وكلها تعالج مشكلة الحد الاقصى لبقاء الموظف فى درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية — وكان الالتجاء الى الترقيات الشخصية كمحاولة من المحاولات لعلاج المشكلة لعلها لا تتفق مع الاصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، مما دعا الى التفكير فى ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح لمن يبلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما فى المعاش حتى لو تجاوز بهذا الضم سن الستين ، على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٥ر٣٧ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته الحالية ولا يتجاوز بها ربط هذه الدرجة . الا انه رؤى عدم قصر هذه الاباحة على أصحاب الدرجات

الشخصية ، وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامس والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة وفى الحدود التى رسمتها مواد قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقوانين المعدلة له ، مع الإستثناء من الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ من القانون التى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن .

وظاهر مما تقدم أن المشرع عندما اصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الاساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريقة تواجه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانصاف التى أتبعت فى الماضى لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيتهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للاصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الاوضاع المفتعلة والرغبة فى اجتثاث شوائبها هما الحافز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية ، وذلك باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والاوضاع المنصوص عليها فى المادة الاولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، الا أنه رؤى عدم قصر هذه الاباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوسع فى تيسير الافادة من مزاياها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على أن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة .

وقد أورد الشارع حكم المادة الاولى هذه استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له ،

وأخصها ما ورد فى المادة ١٩٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط ، وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . واذا كان هدف المشرع أصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو بالتخفف منها قدر المستطاع عن طريق اصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة هامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملاءمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة ، وقدر أنها تبرر اصدار هذا التشريع ، فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقق المصلحة العامة فى ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة فى الغاء درجاتهم الشخصية التى أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوى بقاعدة تنظيمية أدنى من الادارة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المادة الاولى منه فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضافة قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يرده بدليل افتراضه فى المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابهما فى معاشه قد يجاوز به سن الستين ، اذ أن هذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الادارية، وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذى لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة فى اعتزال الخدمة ، كما لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا أمر اباحة المشرع وقدر مقدما ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقصد هذه التفرقة ولا تقرها نصوصه(٩) .

---

(٩) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٤٢١ لسنة ٧ ق =

ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الاخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعاية منه لصالح الموظف أوجب أن تفصل جهة الادارة فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ، وفرض المشرع جزاء على تراخى الادارة فى هذا الصدد فانذر باعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما . وفى ذلك نصت المادة ١١٠ على أنه « يجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الادارة على طلب اعتزال الخدمة المقدم بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ، ويترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى من القانون . وترتيبا على ذلك لا يسوغ لجهة الادارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل فى طلب ترك الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب ، فان هى فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظف مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى أن الاستمرار فى الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه ، فمن المعلوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين واللوائح . فاذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على

=

بجلسة ١٩٦٣/٣/٢٣ ، وفى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/٥/١١ وفى الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/٩ — ويراعى أن البت فى طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يكون بصفة نهائية بقرار من الوزير ، أما موافقة أو عدم موافقة لجنة شئون الموظفين عليه فلا يعدو أن يكون مجرد توصية — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق آنف الذكر .

تقديمها فان استمرار الموظف الذى قدمها فى الخدمة أو حتى تنازله عن طلبه بعد ذلك لا يغير من الأمر شيئا(١٠) .

فلئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الادارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام ، وهذا ما أشارت اليه المذكرة الايضاحية ، الا انه من البديهى أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة التى تحكم الاستقالة وعلى الاخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأى قيد أو المعلقة على شرط كأن لم تكن ، وبذلك ينبغى على الادارة أن تراعى ما تنص عليه الفقرة الاولى من المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ، وذلك متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠(١١) .

---

(١٠) على ان مضى ثلاثين يوما على تقديم طلب اعتزال الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ دون اخطار مقدمه برفضه ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة ، اذ أن العبرة فى ذلك بتاريخ قرار الفصل فى الطلب خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٣٩٢ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/١٦ — واذا قدم الموظف طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أثناء الاحالة الى المحاكمة التأديبية وتراخت المحاكمة التأديبية حتى صدر الحكم ببراءته مما نسب اليه بعد احالته الى المعاش فعلا وفقا للقواعد العادية فلا يجوز قبول الاستقالة لانقضاء رابطة الوظيفة — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٤/٣/٧ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٧ق بجلسة ١٩٦١/٦/٢٠ س ٦ رقم ١٥٢ ص ١٢٥١ وحكمها فى الطعن رقم ١٥٦٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ وحكمها فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة

=

٨ ق بجلسة ١٩٦٢/١/٢٦ س ٨ رقم ٥٦ ص ٦٠٩ وفى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/٥/١١ وقد كانت محكمة القضاء الادارى قد حكمت بذلك أيضا فى القضية رقم ٢٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦١/٥/٤ س ١٥ رقم ١٦٦ ص ٢٢٨ . على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع كانت قد ذهبت فى فتواها رقم ٨٩١ فى ١٩٦٠/١٠/٢٧ الصادرة بجلسة ١٩٦٠/١٠/١٢ (مجموعة المكتب الفنى — السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٥٧ ص ٣٠٦) الى أن ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة من نوع خاص وفقا لاوضاع وأحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة العادية الا فى وجه واحد ، وهو ان كليهما يقدم بطلب من الموظف وبناء على رغبته وفيما عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن الاستقالة العادية ، ذلك لأن الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قرر أحكاما ومزايا على خلاف أحكام قانون نظام موظفى الدولة وقوانين المعاشات التى لا تحسب فى المعاش الا مدد الخدمة الفعلية . وهذا الاختلاف يقتضى عدم تطبيق أحكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا معلقا على شرط فلا ينتج أثره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة ، فلا يعتبر انقضاء مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكمى له ، ولعل هذا هو مادعا الشارع الى النص فى صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » . وهو استثناء تقتضى الضرورة وطبيعة التكييف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أن يتناول كافة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، فليست الاستقالة فى كل هذا القانون الاخير حكما مقررا للموظف يتعين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة الادارة فلها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام . وقد أشارت الى هذا المعنى المذكرة الايضاحية للقانون بقولها « رئى اتاحة الفرصة للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى الطلبات فى ضوء المصلحة العامة » . ويتعين أن يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا الا

ويمكن أن نحصر (١٢) القيود التى أوردها القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فيمـــا يـــلى :

أولا : صدر النص باستثناء من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ وعلى الاخص الفقرة الاخيرة من المـــادة ١١٠ من ذلك القانون التــى تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كأن لم تكن .

ثانيا : صدر النص جوازيا بالنسبة للموظف الذى يقبل الاستقالــة بالشروط الواردة فيه وبالتالى فهو ملزم للحكومة فى تطبيقه على كل من تتوافر فيهم الشروط ويقدمون طلبا بالاستقالة وفقا لاحكامه .

ثالثا : يسرى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على كل من بلغ سن الخامسة والخمسين فى تاريخ نفاذه فى ١٩٦٠/٣/٢٦ أو يبلغ هذه السن خلال ثلاثة أشــهر من ذلك التاريخ لغاية ٢٦ من يونية ١٩٦٠ ولم يرد فى النص أى قيد للسن وألا يزيد على ٥٩ سنة أو الا تقل المدة الباقية له للاحالة الــى المعاش عن مدة سنة .

وقد أباح النص تجاوز الستين سنة باضافة سنتين لمن كانت ســنه وقت تقديم الطلب تزيد على ثمانية وخمسين عاما ولم يحدد السن بل قرر اضافة سنتين فقط بشرطين اثنين هما الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٫٥ سنة ، وعلى الا يتجاوز بالعلاوتين الممنوحتين لــه نهاية مربوط الدرجة .

=

بصدور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلتزم ان تبت جهــة الادارة فى الطلب خلال مدة معينة لأن القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد ميعادا معينا للبت فيه ، ومن ثم لا يصح القول بان مضى ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ، ذلك لأن هذا القول يستند الى نص المـــادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى شــأن طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لســنة ١٩٦٠ .

(١٢) مع حكم محكمة القضاء الادارى الصادر فى القضية رقم ١٤٦١ لسنة ١٤ بجلسة ١٩٦١/٢/١ س ١٥ — رقم ١٠٨ ص ١٣٣ .

ولا يجوز تحميل النص معنى يزيد على مضمونه بأن يضاف اليه قيـــد لم ينص عليه . ومن ثم يكون القول بأنه لا يفيد من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذين تقل المدة الباقية لهم لبلوغ السن القانونية عن سنة قولا لا سند له ، بل أن القانون نفسه يفترض أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف قد يتجاوز به سن الستين ».

ولما كانت العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة قانونية تحددها القوانين واللوائح وأن مركز الموظف لائحى يتحدد بالقوانين والنص الصادر فى المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ جوازى بالنسبة للموظف وملزم للحكومة بمجرد التعبير عن الرغبة فى اعمال هذا النص والافادة من احكامه فعلى الادارة أن تتحقق من توافر الشروط الواردة فى القانون فاذا ما توافرت هذه الشروط وجب على الجهة الادارية أعمال النص ».

وتعتبر دعوى المنازعة فى القرار الصادر برفض طلب الموظف اعتزاله الخدمة بمقتضى أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فى حقيقتها وبحســب تكييفها القانونى السليم دعوى تسوية تقوم على منازعة فى معاش وبهــذه المثابة لا تستلزم تظلما اداريا قبل رفعها كمالا تخضع لميعاد الستين يوما المقرر لطلبات الالغاء(١٣) ذلك أن طلب ترك الخدمة اعمالا لحكم القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وعدم اجابة جهة الادارة على مقدم الطلب خلال ثلاثين يومـــا من تاريخ تقديمه يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى المـــادة الاولى من القانون المذكور .

(١٣) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٦٣ وقد اعتمد القضاء الادارى فى التمييز بين دعـــاوى التسوية فى أقضية الموظفين على مصدر الحق الذاتى الذى يطالب به الموظف فى دعواه ، فان كان يطالب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى قاعدة تنظيمية عامة فان الدعوى فى هذه الحالة تكون من دعاوى الاستحقاق أى التسوية ، وأذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية ذاتها بل استلزم الامــر صدور قرار ادارى خاص يخوله هذا المركز القانونى فان الدعوى تكون من دعاوى الالغاء (راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٣/١/٢٦) .

ولا يسوغ لجهة الادارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون اصدار قرار منهـا بالفصل فى طلب ترك الخدمة أن تقرر رفض الطلب(١٤) .

ميعاد تقديم طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون :

يستفاد من نص المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أن طلب ترك الخدمة مع ضم سنتين الى مدة الخدمة وحسابهما فى المعاش ، ومنح علاوتين من علاوات الدرجة — هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون المذكور أى فى ٣ من ابريل ١٩٦٠ او خلال الثلاثة الاشهر التالية لهذا القانون ، وأنه وان كانت عبارة النص تـدل فى ظاهرها وللوهلة الاولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيـد بميعاد الا أن مقتضى النص وظروف الحال وقصد الشارع منه على نحو ما جاء بالمذكرة الايضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة أشهر المشـار اليه أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر ، فقـد تضمن النص فيما تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوات درجته بحيث لا يجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء بالمذكرة الايضاحية تحديدا لهذه الدرجة « أن يمنح الموظف علاوتين من علاوات درجته الحالية » ومقتضى ذلك أن المزايا التى يقررها النص لمن ينتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفـين مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو فى الثلاثة الاشـهر التالية لهذا التاريخ فتضاف هذه المزايا الى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطالب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التى يمنح الموظف عند تركه الخدمة علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية » التى يكون الموظف معينا عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو الثلاثة الاشهر التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم لا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه الفترة لتخلف شرط من شروط الافادة من هذا القانون » فقد يرقى الموظف الى درجة اعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجـاوز هـذا

---

(١٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ ق سالف الاشارة اليه .

المربــوط ومنحه اية علاوة بعد ذلك ينطوى على مخالفة صريحة لقصـــد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعـــا ، فلا يجوز الزيادة فيهـــا والانتقاص منها(١٥) .

---

(١٥) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٨٩١ فـى ١٩٦٠/١٠/٢٧ بجلسة ١٩٦٠/١٠/١٢ — مجموعة المكتب الفنى للسنتين الرابعة والخامسة عشرة رقم ١٥٦ ص ٣٠٥ وراجع كتاب دورى ديـــوان الموظفين الملغى رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن ميعاد تقديم طلبات تـــرك الخدمة منشور فى مجموعة الكتب الدورية التى أصدرها الديوان منذ عـــام ١٩٥٢ الى آخر ديسمبر ١٩٦٢ — طبعة ١٩٦٣ — ص ٩١ .

مواعيد العلاوات الدورية ومدى تأثرها بمنح العلاوة المقررة بمقتضى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

كانت المـــادة ٤٢ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يمنح الموظف علاوة اعتيادية طبقا للنظام المقرر بالجداول المرافقة بحيث لا يجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة ولا تمنح العلاوة الا لمـــن يقوم بعمله بكفاية ... » وتنص المـــادة ٤٣ على استحقاق العـــلاوات الاعتيادية فى أول مايو التالى لمضى الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منـــح العلاوة السابقة ... ولا تغير الترقية موعد العلاوة الاعتيادية » .

وتنص المـــادة الثالثة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديـــل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن تمنح علاوة اضافية للموظفين من الدرجات التاسعة الى الدرجة الرابعة الذين امضوا سنتين دون علاوة لبلوغهم نهاية مربوط الدرجة اعتبارا من أول مايو التالى لصدور هذا القانون، وتكون هذه العلاوة بنفس درجة كل منهم ولا يجوز منحها الا لثلاث مـــرات فى كل درجة مع مراعاة أحكام المواد ٣١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ .

ويستفاد من هذين النصين أن العلاوة الاضافية المقررة بالقـــانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ تختلف عن العلاوة الدورية العادية التى تمنح طبقـــا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك لأن هذه العلاوة العادية تمنح فى حدود الدرجة المالية للموظف بداية ونهاية بحيث اذا بلغ نهاية المربـــوط وقفت العلاوات أما العلاوة الاضافية المستحدثة فانها لا تستحق اذ عند بلوغ نهاية المربوط ، ووقف العلاوات العادية وانقضاء سنتين منذ بلوغ نهاية هـــذا المربوط دون منح علاوات . كما أن استحقاق العلاوة العادية لا يتقيـــد بعدد

المبحث الثالث
القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨١ بتعديل أحكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨١ بتعديل أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ اذ حدد حالتين للاستقالة التيسيرية فقد أضاف مادة جديدة برقم ٩٥ (مكرر) بشأن جواز احالة العامل الذي بلغ سن الخامسة والخمسون الى المعاش كما أضاف مادة أخرى برقم ٩٥ مكرر بجواز احالة العامل الذي لم يبلغ سن ٥٥ سنة الى المعاش وحدد شروطا لكل حالة على حدة .

فقد نص في المادة ٩٥ مكرر على انه «يجوز للسلطة المختصة اصدار قرار باحالة العامل الى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة والا تكون المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال الى المعاش طبقا لاحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين ايهما اقل .

ولا يجوز اعادة تعيين العامل الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد الا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

معين من مرات المنح ، مى حين أن العلاوة الإضافية لا يتكرر أكثر من ثلاث مرات ، وعلى مقتضى ذلك لا يجوز الخلط بين هذين النوعين من العلاوات المستقل احدهما عن الآخر . ومن ثم يتعين صرف كل منهما فى مواعيدها الخاصة دون اعتداد بمواعيد صرف الاخرى (فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٥٨٤ فى ١٩٦١/٨/١٩ جلسة ١٩٦١/٨/١٥ ـ مجموعة المكتب الفنى الفتاوى القسم الاستشارى ــ السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ٢٧٩ ص ٥٦٠) .

أما الحالة الثانية فقد نصت عليها المـــادة ٩٥ مكـــررا اذ اجـــازت للسلطة المختصة اصدار قرار احالة العامل الذى تقل سنة عن ٥٥ سنة الى المعاش بناء على طلبه اذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين باحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الاداريـــة .

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى سنة مع ضم سنتين الى المدة المحسوبة فى المعاش .

ولا يجوز اعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم احكام هذه المـــادة بالحكومة أو شركات القطاع العام كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلـــو نتيجة تطبيق هذه المـــادة قبل مضى سنة من تاريخ الاحالة الى المعاش .

وقد صـــدر قـــرار وزيـــر التنميـــــة الادارية رقم ٥٥٥١ / ١٩٨٣ محددا ضوابط اصدار قرار احالة العامل الى المعاش طبقا لنص المـــادة ٩٥ مكرر (ا) المشار اليها .

اذ نص فى المـــادة الاولى منه على اشتراط أن يقدم العامل طلبا متضمنا الآتى :

بيان المشروع الانتاجى ومستندات موضحا بها مقدار رأس المـــال بحيث لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ونوع النشاط واسماء المساهمين فى المشروع وقدر الحصة التى يساهم بهـــا العامل فى رأس المـــال .

٣ ـــ سنه بحيث تقل عن ٥٥ سنة وقت تقديم الطلب .

وقد حددت المـــادة الثانية المقصود بالمشروع الانتاجى مقررة أنه الذى يؤدى الى تحويل مواد الانتاج الى منتجات أو سلع تصلح للاستهلاك أو تدخل بذاتهـــا فى صناعات أخرى . ولا يدخل فى مدلول المشروع الانتاجى ما يأتى :

(ا) المشروعات الخدمية .

(ب) الاشتراك فى الجمعيات التعاونية .

(ج) الخدمات السياحية .

(د) الاستيراد والتصدير .

(هـ) توظيف المال لشراء حصص أو اسهم أو سندات الشركات .

وقد حددت المـادة الثالثة من القرار المدة التى يتعين على السلطـة المختصة ان تبت فى طلب العامل بالقبول أو الرفض وهى خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر مضى هذه المدة على تقديم الطلب دون أن تجيب عنه السلطة المختصة بمثابة رفضه ويجب أن تقل سن العامل عن ٥٥ سـنة وقت قبول الطلب .

———

الباب الثانى

نطاق الاستقالة

ليس دوام سير المرافق العامة باضطراد وانتظام من المبادئ الاصولية فى القانون الادارى فحسب بل هو ضرورة اجتماعية ملحة تقتضيها مطالب السكينة والتقدم التى تشكل نصيبا جوهريا فى فكرة الصالح المشترك . ولهذا كان لزاما على المشرع أن ينهى عمال المرافق العامة عن الانزلاق الى كل ما يعد سلوكا معوقا لسير تلك المرافق ضارا باضطرادها . واذا كانت الاستقالة بحسب الاصل وسيلة معترفا بها من وسائل انهاء الخدمة تستجيب فيهــا جهة الادارة الى ارادة عاملها المفصح عنها صراحة فى شكل طلب مكتوب أو فى شكل سلوك يفترض فيه انصراف النية الى فصم الرابطة الوظيفية — اذا كانت الاستقالة وسيلة معترفا بها لانهاء الخدمة فانه قد يحدث أن تستخدم هذه الوسيلة كنوع من التهديد للادارة من أجل ارغامها على اجابة بعض المطالب من قبل عمالها أو قد تستخدم على نحو جماعى يعوق أداء المرافــق العامة للخدمات الحيوية المنوطة بها بل قد يصل الامر الى تعريض حياة الاهالى أو صحتهم أو أمنهم للخطر . وفى هذه الحالة تتحول الاستقالة فى صورتهــا الجماعيـــة هذه الى صورة من الاضراب المعاقب عليه جنائيا .

وتتعارض الاستقالة باعتبارها وسيلة من وسائل انتهاء الخدمة وأوضاع بعض العاملين العموميين ، وذلك فى الحالات التى يحظر على أولئك العاملين قانونا ترك الخدمة لاعتبارات توجبها المصلحة العامة . ومن ثم تعتبر استقالة هؤلاء العاملين سواء أكانت صريحة أو حكمية غير معتبرة ولا منتجة لآثارهــا القانونية من حيث المبدأ .

وتعتبر استقالة مثل هذا العامل غير منتجة لآثارها فى حالتين :

الحالة الاولى : كلما اتصف تعيينه بالاجبارية وكانت ارادته عديمة الجدوى فى الامتناع عن قبول أمر التعيين . وذلك ما يحدث فى اسناد بعض الوظائف الى أفراد بأوامر تكليف .

والحالة الثانية : كلما كان استمرار العامل فى أداء عمله التزاما قانونيا مفروضا عليه ولا يجوز له أن يتحلل منه بغير مخالفته لذلك الالتزام . وذلك ما يحدث عندما يتعهد بعض الافراد فى ظروف معينة بالعمل فى خدمة جهة من جهـــات الادارة .

واحد الفوارق الرئيسية بين الحالة الاولى والحالة الثانية أن الجزاء على الانقطاع عن العمل اثر الاستقالة فى الحالة الاولى هو التعـــرض للعقاب الجنائى ، وفى الحالة الثانية هو التعرض لجزاء مدنى . فالاستقالـــة فى الحالة الاولى محظورة كجريمة جنائية وفى الحالة الثانية تحمل المستقيل بأداء التعويض الذى يتمثل على الاخص فى رد ما قد تكون جهة الادارة قـــد صرفته على المتعهد بالعمل طرفها أثناء دراسته .

وتحتاج كل من هذه الحالات الى مزيد من التمحيص فى مبحث مستقل. فندرس فى مبحث أول : حظر الاستقالة الجماعية ، وفى مبحث ثان : امتنـــاع الاستقالة على المكلفين ، وفى مبحث ثالث : امتناع الاستقالة على المتعهـــد بخدمة الحكومة مدة معينة .

المبحـــث الأول

حظــر الاســـتقالة الجماعية

الكثير الغالب فى الاستقالة أن تكون فردية بمعنى أن يتقدم العامل بطلبها مدفوعا الى ذلك باعتبار خاص به يقدر على ضوئه أن مصلحتـــه تتطلب منه انهاء رابطته الوظيفية بالادارة ، على انه قد يحدث أن يتقـــدم عدة عاملين بدوافع مشتركة على تقديم استقالاتهم معا معربين بذلك عـــن شعور جماعى من السخط أو التمرد على نظم مطبقة ، أو لارغام الحكومـــة على اجابة مطالب لهم . ولمـــا كانت مثل هذه الاستقالة الجماعية تهدد ســـير المرافق العامة متى صحب تقديم الاستقالات توقف مقدميها عن العمل فانـــه يمكن اعتبار ذلك المسلك جريمة تأديبية تستأهل جزاء رادعا . هذا فضـــلا

عن أن خطورة هذا المسلك يمكن أن يوقعه تحت طائلة قانون العقوبات . ولهذا فقد قررت له المادة ١٢٦ من قانون العقوبات الفرنسى عقابا جنائيا صارما . وهو ما اتجه اليه قانون العقوبات عندنا أيضا فقررت المادة ١٢٤(١) منه أنه « اذا ترك ثلاثة على الاقل من الموظفين او المستخدمين العموميين عملهم ولو فى صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه ويضاعف الحد الاقصى لهذه العقوبة اذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى حطر ، أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أ و اذا أضربمصلحة عامة. وكل موظف أو مستخدم عمومى ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة اشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسين جنيها . ويضاعف الحد الاقصى لهذه العقوبة اذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم وأمنهم فى خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو اذا أضر بمصلحة عامة (٢) .

ويبين من ذلك أن الاستقالة الجماعية تعتبر صورة من صور الاضراب المعاقب عليه جنائيا ولا يشترط لهذا العقاب أن يكون ثمة اتفاق على الاضراب بل يكفى أن يكون ثمة قصد الى تحقيق غرض مشترك ولو لم يسبقه اتفاق(٣).

---

(١) معدلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٢) ويعد كالموظفين والمستخدمين العموميين فيما يتعلق بتطبيق هذه المادة جميع الاجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت فى خدمة الحكومة أو فى خدمة سلطة من السلطات الاقليمية أو البلدية والقروية والاشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة — المادة ١٢٤ — جـ — عدلة بالقانون ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٣) يضرب استاذنا الدكتور محمد فؤاد مهنا مثلاً على ذلك فيقرر انه

كما يستوى فى تحقيق الجريمة الجنائية أن يكون الامتناع عن العمل بمسوغ شرعى أو بدون مسوغ شرعى . ويستحق الجانى عقابا مشددا اذا كان ترك العمل أو الامتناع عنه من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو اذا أضر بمصلحة عامة(٤) .

المبحث الثانى

امتناع الاستقالة على المكلفين

يتم التعيين فى الوظائف العامة فى الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المختلفة وبوجه خاص قوانين نظام العاملين المدنيين بالدولة (٥) . ويعتبر قرار التعيين هو المنشىء للمركز القانونى

=

لو أضرب موظف فى بلد من بلاد القطر متضامنا مع زملائه المضربين فى بلد آخر لذات الغرض المشترك الذى أضربوا من أجله فانه يقع تحت طائلة العقاب ولو أنه لم يتفق معهم على الاضراب — راجع ص ٣٢٤ من المجلد الاول من مؤلفه « القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى » — طبعة ١٩٦٤ .

(٤) راجع بحثا مستفيضا فى تحريم الاضراب على صفحات مؤلف الدكتور محمد فؤاد مهنا آنف الذكر ص ٣٠٥ وما بعدها — ونظرا لخطورة هذا المسلك فقد شدد قانون العقوبات عندنا فى المادة ١٢٤ — أ — منه العقوبة على المحرضين على ارتكابه مقررا ضعف العقوبة المقررة للفاعل الأصلى ، وان كان هذا الحكم يخرج على القواعد العامة فى العقاب بل ان التحريض فى هذا الصدد معاقب عليه ولو لم يقع الفعل الأصلى وهذا خروج آخر على القواعد العامة فى العقاب يبرره خطورة الجرم الذى يواجهه المشرع الجنائى مما يتطلب احتياطا خاصا للوقاية منه والعمل على مكافحة جميع الوسائل التى تؤدى الى وقوعها — المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١

(٥) قوانين العاملين المتعاقبة وقانون موظفى الدولة رقم ٢١٠/١٩٥١ .

فى هذا الشأن (٦) دون أن ينهض رضاء العامل ركنا على انشاء المركز المذكور ، الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر العامل على قبول الوظيفة العامة ، على أن للتكليف نظامه القانونى الخاص به ، وهو أداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فاذا ماتم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف ، وأصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من العاملين . ولا يقدح فى ذلك أن رضاء العامل المكلف بقبول الوظيفة فاقد ، ذلك ان التكليف فى أساسه يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لضرورات الصالح العام(٧) . ولذلك يحدد المشرع أجلا لشغل الوظائف العامة بطريق التكليف على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجات الوزارات والمصالح العامة المختلفة .

ولما كانت المشروعات والمرافق العامة فى حاجة ملحة الى بعض الطوائف من الايدى العاملة فقد صدرت عدة قوانين بتكليفهم للخدمة فى تلك المشروعات والمرافق . ولقد كان من آثار النهضة الاصلاحية ان زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما إستلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى التخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة . ولما كان فى ذلك تعريض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر أمر الحاكم العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ متضمنا جواز اصدار أوامر تكليف الى خريجى كليات الهندسة الذين كانت ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التى يعنيها الامر لمدة لا تتجاوز سنتين . ثم صدر أمر الحاكم العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها عن الامتناع عن تادية الاعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن

---

(٦) وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعاقدى ــ كما سبق أن رأينا .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢/١٢/١٩٥٩ س ٥ رقم ١٣ ص ٩٤ .

طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبى العام .

ونظرا الى صدور القانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ بالغاء الاحكام العرفية وسقوط السند القانونى للامرين العسكريين المشار اليهما فقد صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تكليف المهندسين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد والابقاء علـى الموجودين منهم بالخدمة وقد تضمنت مواد القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الاحكام ذاتها التى نص عليهـا الامران العسكريان رقما ١١٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة(٨) .

ثم تلى تكليف المهندسين تكليف طوائف اخرى من اصحاب المؤهلات فصدر القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٦١ بشأن تكليف خريجى المعهد الصحـى استكمالا لحاجة وزارة الصحة العمومية وغيرها من الوزارات او الهيئات الى الخدمات الطبية المساعدة ، لما لوحظ من اتجاه خريجى المعهد المذكـور الى أعمال لا تمت الى الدراسات التى تلقوها بصلة رغم تحمل الدولة نفقات الدراسة بالمعهد ومنحهـا للمكافآت المالية للمتفوقين من الدارسين(٩) . كما صدر القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة وأطباء الاسنان الذى أتاح لوزراء الصحة المرونة الكافية فى توزيع الاطباء وأطبـاء الاسنان والصيادلة على مختلف الوحدات الطبية بحيث يمكن توفير العنايـة الطبية والصحية الواجبة فى مختلف القطاعات(١٠) .

---

(٨) راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — النشرة التشريعية — يولية ١٩٥٦ — ص ١٩٨٣ وما بعدها .

(٩) راجع النشرة التشريعية — عدد ابريل ١٩٦١ ص ١٦١٢ — وقـد جددت مدة التكليف بسنتين قابلة للتجديد مدة أخرى مماثلة ذلك وفقا لظروف العمل واحتياجاته .

(١٠) مدة التكليف بموجب القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ بسنتان قابلة للتجديد مدة اخرى مماثلة لضمان الاستقرار فى اداء الخدمات الطبية والصحية فى الوحدات المختلفة .

ولقد اخذت البلاد بأسباب النمو الاقتصادى والاجتماعى على اســـاس من التخطيط الشامل لكافة مواردها البشرية والمـادية مما استلزم العمل على تدبير أعداد كبيرة من الفنيين والخبراء فى الميادين العلمية كالهندسة والزراعة والعلوم والطب بالاضافة الى ما تتطلبه واجباتنا نحو مد الدول العربية الشقيقة والدول الافريقية الصديقة بالخبراء والفنيين فى نواحى التخصص المختلفة .

وقد اتجهت الجامعات بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافـــر فى تدبير الفنيين والخبراء ولذلك فقد اقتضى الامر معالجة هذا الوضـــع بتخويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ بأوائل خريجها لشـــغل وظائف المعيدين عن طريق التكليف ثم تستوفى الوزارات والهيئات حاجتهـــا بعد ذلك حتى يتسنى للجامعـــات الاستمرار فى القيام برسالتها فى مـــد البلاد بالخبراء والفنيين وقد صدر لهذا الغرض القانون رقم ١٣٨ لســـــنة ١٩٦٣ بتكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى بشغل وظائف المعيدين (١١) .

ولقد زادت المشروعات الانتاجية فى مصر فى السنوات الاخيرة زيـــادة كبيرة وعلى رأس هذه المشروعات مشروع السد العالى وغيره من المشروعات الحيوية التي تستدعى زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعـــات على اكمل وجه وفى الوقت المحدد لها وقد أصدرت الحكومة لهذا الغرض القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر وهو يجيز اصدار أوامر التكليف الى خريجى كليات الهندسة بالجامعات للعمل فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العـــامة .

=

وقد جعل جزاء مخالفة أحكام هذا القانون العقوبة المقررة لمزاولة المهنة بدون ترخيص المنصوص عليها فى قوانين تنظيم مزاولة هذه المهن — راجـــع النشرة التشريعية — ديسمبر ١٩٦١ ص ١٩٥٤ وما بعدها — وراجع أيضـــا فى بحث الاحكام التى تضمنتها القوانين المشـــار اليها مؤلف الاستاذ شفيـــق امام سالف الاشارة اليه — ص ١٥٠ وما بعدهـــا .

(١١) راجع هذا القانون ومذكرته الايضاحية بالنشرة التشريعية — العدد التاسع من سنة ١٩٦٣ ص ٢٥٤٠ وما بعدها .

ونظرا لانه قد لوحظ أن عدد المهندسين خريجي كليات الهندســة بالجامعات أصبح محدودا بينما المشروعات الانتاجية المختلفة تزداد زيــادة كبيرة مما ترتب عليه أن الحاجات أصبحت تستدعى زيادة عدد المهندسين للقيام بهذه المشروعات .

ولما كان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه يسرى على خريجى كليات الهندسة بالجامعات فقط فى حين أن بعض المعاهد او الكليات التابعــة لوزارة التعليم العالى يتخرج منها عدد كبير من المهندسين وما كانوا يخضعون لاحكام قانون التكليف ، لذلك صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ بتعديل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بحيث يسرى على خريجى المعاهد والكليــات التابعة لوزارة التعليم العالى التى يحددها وزير التعليم العالى بقرار منه (١٢).

وقد نصت المــادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦(١٣) ، فى شأن أوامر التكليف للمهندسين على أن « تشكل بقرار من رئيس المجلــس التنفيذى لجنة وزارية تتولى ترشيح أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفها(١٤) ...... » ونصت المــادة الثالثة على أن « يصدر الوزير المختص و من ينيبه أمر تكليــف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكــون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة » . ونصت المــادة الخامسة على أن يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة

---

(١٢) وقد سرى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ اعتبارا من شــهر يناير ١٩٦٣ حتى يتسنى تكليف المهندسين خريجى المعاهد والكليات فى الشهر المذكور — راجع القانون المذكور ومذكرته الايضاحية بالنشرة التشريعية العدد الرابع من سنة ١٩٦٣ ص ٩٤٨ و ٩٤٩ .

(١٣) معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

(١٤) وذلك مع مراعاة استثناء أعضاء البعثات والمعيدين فى الجامعات .

١٩٥١ — وقد حلت محلها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

وظاهر من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ان المشرع خرج فيه على القاعدة العامة فى شأن الاستقالة وذلك لحكمة واضحة تتمثل في الرغبة فى الاحتفاظ بالمهندسين اللازمين لسير الجهاز الحكومى . وقد أكدت المذكرة الايضاحية للقانون المذكور هذا المعنى بما نصت عليه من أن الغاية من اصداره هى سد حاجة الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة من المهندسين الجدد والابقاء على الموجودين منهم بالخدمة .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنه يتعين التفرقة بين طائفتين من المهندسين ، الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة من بين خريجى كليات الهندسة بالجامعة وخريجى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى والمحددة بقرار من وزير التعليم العالى(١٥) ، للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من ينيبه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا مماثلة ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم(١٦) .

والطائفة الثانية : هى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات

---

(١٥) ق ٤٢ لسنة ١٩٦٣ .

(١٦) وتملك الادارة مد مدة التكليف جبرا عن المكلف اذا امتنع عن قبول التعيين . ولا يقدح فى ذلك أن تصدر قرارا بالمد بعد انتهاء مدة التكليف المنقضية بفترة وجيزة — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعنين رقم ٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ورقم ١٥٣٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/٤/٢١ س ٧ رقم ٦٧ ص ٦٧٣ .

العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانيــة هــذه الوزارات والهيئــات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المــادة الخامسة سالفة الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاســـباب المنصوص عليها لانتهاء الخدمة فيما عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك أنه لما زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ أن عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبــوا فى التخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومــى بوجه عام ، لهذا صدر أمر الحاكم العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيــا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونهــا الى عدم الامتناع عن تأدية الاعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية ولاسباب صحية يقــررها القومسيون الطبى العام . ولمــا الغيت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانونى لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواده على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التى نص عليها الامران العسكريان رقما ١٢٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك ان الموضوع كان ينظمه أمران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجى كليات الهندسة الذين يعينون فى وظائف الحكومة والهيئات العامة بأداة استثنائية خاصة هى التكليف والامر العسكرى رقم ١٢٧ سنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين ويحظر عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بالاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فوحد هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة أحكام الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥

كما رددت المــادة الخامسة الأحكام التى تضمنها الأمر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون مجال اعمال كل منهما مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى أولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجــات فــى الميزانيــة ، وتسرى ثانيتهما على مهندسى الوزارات والمصالح والهيئــات العامة من غير المكلفين(١٧) .

ولما كان نص المــادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قــد ورد مطلقا فانه بهذه المثابة يشمل جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية . ومن ثم لا يجوز قصر حكمــه على خريجى كليات الهندسة وحدهم ، وانما يمتد بطبيعة الحال الى المهندسين كافــــة(١٨) .

وأن مؤدى نص المادتين الاولى والخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لســنة ١٩٥٦ معدلا بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين من خريجى الجامعات المصرية أو المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليــم العالى المحددة بقرار من وزير التعليم العالى أنه لا وجه للترابط بين المــادتين الاولى والخامسة لاختلاف نطاق كل منهما عن الاخرى وتباين المصدر التشريعى لكل ، اذ أن المــادة الاولى مقصورة على المتخرجين الجدد فى كليات الهندسة بالجامعات المصرية وفى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى آنفة الذكر ، بينما المــادة الخامسة تتناول المهندسين العاملين فعلا بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها . والامر فى

---

(١٧) راجع فى ذلك فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع رقم ١٩١ فى ١٩٦١/٢/٢٧ بجلسة ١٩٦١/٢/٢١ مجموعــة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية — السنتان الرابعة عشر والخامســة عشر ٢١٣ ص ٤٢٨ وما بعدها .

(١٨) راجع فتوى رقم ٦ فى ١٩٥٨/١/٥ صادرة من ادارة الفتــوى والتشريع لوزارة الحربية — مجموعة المكتب الفنى بمجلس الدولة لفتاوى القسم الاستشارى س ١٢ رقم ١٦٨ ص ١٩٥ وفتوى الجمعية العموميــة للقسم الاستشارى رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤ .

تحديدهم يرجع فيه الى أحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بانشاء نقابة المهن الهندسية الذى يسبغ هذا اللقب ليس فقط على الحاصلين على درجة البكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية بل انه يشمل الحاصلين على دبلوم الفنون والصناعات أو على دبلوم مدرسة الفنون الجميلة « قسم العمارة » أو على شهادة هندسية معادلة لأيهما معترف بها من وزارة « المعارف العمومية » والذى اعتبرهم القانون المذكور مهندسين مساعدين ، وصرح باعتبارهم مهندسين وذلك بشروط معينة نص عليها فى الفقرة «جـ» من المادة الثالثة منه (١٩) .

ومن ثم تضمن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين نوعين من الاحكام : النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجى كليات الهندسة ، والنوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها سواء أكانوا من خريجى كليات الهندسة أم ليسوا من خريجيها ما داموا يحملون لقب مهندس .

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه هو « فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية » وذلك أنه لا يشترط ان يستوعب عنوان القانون ، أو أية أداة تشريعية أخرى ، جميع الاحكام التى يتضمنها هذا القانون ، بل يكتفى فى الغالب من الاحوال — وخاصة اذا كان القانون يتضمن عديدا من الاحكام — أن يعنون القانون بأحد هذه الاحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد فى صدر نصوص هذا القانون .

---

(١٩) راجع حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ٢٩٤٣ لسنة ٣٢ ق بجلسة ١٩٦٣/١٠/٢٩ العدد الثالث من السنة الرابعة عشر من مجموعة الاحكام الصادرة من الهيئة العامة للمواد الجزائية ومن الدائرة الجزائية — رقم ١٣٢ ص ٧٢٩ .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد فى المـادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ انما يسرى على جميع مهندسى الوزارات والهيئـات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة — وتعادله الدرجة الرابعة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فما دونها أن يقتصر على المهندسين من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له قانونا لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجى كليـات الهندسـة (٢٠) .

كما تعتبر شروط سريان أحكام المـادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ التى حظرت الاستقالة على مهندسى الوزارات والمؤسسـات العامة متوافرة فى شأن المهندس المدرس باحدى الجامعات المصرية متى كـان يتقاضى مرتبا يدخل فى حدود مربوط الدرجة الثالثة أو ما دونها .

ولا صحة للقول بأن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليـه لم يشر فى ديباجته فى صدد قوانين التوظف الا الى القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يستفاد منه أن أحكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قانون الجامعات لم يشر فى ديباجته الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد أن هذا القانون الاخير لا يسرى على أعضـاء هيئة التدريس وأن الحكمة من هذا القانون حسبما أفصحت عنها مذكرتـه الايضاحية وهى مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد غير متوافرة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لأنهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية . لا صحة لهذا القول أولا لأن الاشارة فى ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحـده أمر طبيعى باعتباره القانون العام فى أحكام التوظف وليس من المستساغ أن يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما أنه لا يلزم الاشارة فى قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه أحد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .

---

(٢٠) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٨/٨٦ بجلسة ١٩٦٤/٨/١٢ .

وثانيا لأنه يبين من المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمت الاحتفاظ للمشروعات الانتاجية التى تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفى ضوء هذه الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لاحكام القانون المذكور دون تفريق ؛ بل الكل فى خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الادارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة أو مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التى تتولاها الدولة (٢١) .

واذا كانت القوانين الخاصة بالتكليف قد نصت على مجازاة الممتنع عن تنفيذ أوامر التكليف أو أوامر تجديد التكليف أيا كانت صورة هذا الامتناع بعقوبة الحبس والغرامة أو باحدى هاتين العقوبتين (٢٢) . الا أن ذلك لا يجب المخالفات التأديبية أو يحول دون العقاب تأديبيا عنها ، اذ لا تطابق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين لأن الجريمة التأديبية هى اخلال العامل بواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها بينما الجريمة الجنائية هى خروج المتهم على المجتمع فيما تسنه القوانين الجنائية من أوامر ونواه (٢٣) .

وعلى ذلك فان انقطاع المهندس المكلف عن مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته وعدم عودته رغم اخطاره بعدم قبولها بعد خروجها على حكم

---

(٢١) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٧٢٥ فى ١٩٦٠/٩/٤ مجموعة فتاوى الجمعية للسنتين ١٤ و ١٥ رقم ١٤٧ ص ٢٨٨ .

(٢٢) وأصبح على القاضى أن يحكم بمحو اسم المخالب من سجلات نقابة المهن الهندسية لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات وذلك كعقوبة تبعية قررها القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ . فاذا قبل المخالف العودة الى العمل فى الجهة التابعة لها أعيد قيده فى السجلات المشار اليها واعتبر محو اسمه كأن لم يكن .

(٢٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/١ س ٨ رقم ١٧ ص ١٦٦ .

المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ سنة ١٩٥٦ كما أن فى امتناعه عن أداء عمله فى خدمة الدولة خروجا على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته واخلالا صارخا بحق الدولة قبله ، الامر الذى يستوجب مساءلته على قدر ما بدر منه . ولا وجه للقول بأن الاستقالة مقررة للعاملين المدنيين فقد افصحت نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عن عدم صحة هذا الادعاء كما سبق أن رددت ذلك بنود الامرين العسكريين رقمى ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين فى ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر ١٩٥٥ فى ظل الاحكام العرفية الملغاة . وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمال الوظيفة ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فقد اعتبرها القانون فى هذا المجال وكأنها لم تكن(٢٤) .

على أنه يمكن تقدير الجزاء التأديبى الذى يوقع على المكلف الذى يخل بأحكام التكليف أن تراعى اعتبارات المصلحة العامة التى تعلو على سواها بما يوجب عدم الغلو أو الاسراف فى القصاص اسرافا يرتد أثره الى المصلحة المذكورة . ومن ثم لا تكون معاقبة مهندس مكلف على ما بدر منه بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه . وعلى ذلك قد يصم جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه عيب عدم الملاءمة اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطىء يستحقه ، كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى بريئة يجب الا تضار بفعله(٢٥) .

على أنه من ناحية أخرى قد يصل الامر فى بعض الاحيان الى حد الا يرجى خير أو صلاح من العامل الذى يمتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بالانقطاع عن عمله دون مسوغ ، وعندئذ فلا سبيل للدولة عليه ، اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمل المنوط به ، لأن الاجبار غير منتج معه ، وفيه الزام بفعل شىء

(٢٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق آنف الذكر .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١١٣٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٨ س ٨ رقم ٢٣ ص ٢١٩ .

يتعارض مع حريته الشخصية ∴ فالعامل الكاره لوظيفته الراغب عن عملـه لا ينتظر منه انتاج أو غيرة على المصلحة العامة ، ومن ثم يكون لا منـاص من تسريح مثل هذا العامل ، ولو كان مهندسا مكلفا على الرغم من حاجـة الدولة الى العديد من المهندسين لزيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيـادة كبيرة مضطردة كأثر من آثار النهضة الاصلاحية ، مما يستلزم زيادة عـدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وفى اقصاء مثل هذا العامل المتمرد عـن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره اكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الابقاء عليه الامر الذى يعتبر تأثيما للسلوك المنحرف ومؤاخذة تأديبية .

ولا تحول حكمة التشريع التى قام عليها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون القضاء بعزله من وظيفته ما دامت المـادة الخامسة من هذا القانـون التى حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المـادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما دامت المادة الخامسة المذكورة لم تعطل بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من أحكام هـذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضمنية وأبقت حكم انتهـاء الخدمة بأحد الاسباب المبينة فى المـادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى حلت محل المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ومن هذه الاسباب العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى(٢٦) .

(٢٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٠٢٩ لسـنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/٣٠ وتتلخص الوقائع التى طرحت على المحكمة الادارية العليا أن المهندس المتهم كان قد أخلى طرفه من الادارة العامة للقوى الميكانيكية والكهربائية ونبه عليه بتسلم عمله فى مقره الجديد بأسوان . وقد كـان يجب عليه أن ينفذ من تلقاء نفسه أمر النقل الصادر اليه لكنه لم يفعل وما كـان ينبغى أن يقدم استقالته بطلب الاحالة الى المعاش وبذلك يكون قد خالف أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واخل بواجبات وظيفته وخرج على مقتضى الواجب فى أعمالها مع أنه من فئة المهندسين المحظور عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم والذين لا يعتد باستقالتهم صريحة كانت أو ضمنية . ومن ثم تعين ادانة سلوكه ومؤاخذته تأديبيا على الذنب الادارى الذى إرتكبه .

على انه اذا ما قدم مهندس مكلف استقالته ولم يفصل فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها فلا يجعل هذا الاستقالة منتجة لاثرها بمعنى أنها تعتبر كأن لم تكن . أما اذا قررت جهة الادارة قبول تلك الاستقالة صراحة فانه يترتب على ذلك انتهاء خدمة المهندس المكلف ، ذلك ان سكوت الادارة مدة الثلاثين يوما من تاريخ تقديمها دون الفصل فى طلب الاستقالة لا يحمل على أنه قبول لها . أما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة صراحة فان هذا القبول ينتج آثاره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل . ولا ينصرف ما أشار اليه المشرع فى المادة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كأن لم تكن — لا ينصرف الى الاثر الذى أشارت اليه المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ سنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى من وجوب الفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة — هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل فى طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة . أما اذ أصدر الرئيس الادارى قرارا بقبول استقالة المهندس المكلف فان هذا القرار تنتهى به خدمته وهو تصرف ينعقد قابلا للابطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة التى يعد تقديمها مخالفة للقانون ، وتستوجب المساءلة الادارية على أنه اذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوما أصبح حصينا من الالغاء(٢٧) .

ومن ثم اذا قبلت جهة الادارية استقالة مهندس مكلف قبولا صريحا رغم الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فان عدم سحب هذا القرار الباطل خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجيز سحبه بعد ذلك .

وقد كانت الحالة التى كانت مطروحة على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى حالة مهندس حاصل على دبلوم الفنون والصناعات ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين تقدم بطلب لقبول استقالته من العمل بكلية

---

(٢٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلسة ١٩٦٤/٨/١٢ رقم ٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ فى ١٩٦٤/٤/٢٤ .

الهندسة ، فاعتقدت جهة الادارة أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لا ينطبق على حالته على زعم أن هذا القانون لا ينطبق الا على المهندسين من خريجى الجامعات المصرية . وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة على قبول الاستقالة وأخلى سبيل المهندس المذكور من العمل .

على أن جهة الادارة بان لها بعد ذلك أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ينطبق فى شأن جميع المهندسين دون استثناء فتساءلت عن مدى جواز طلب اعادة المهندس المذكور الى العمل باعتبار أن قبول الاستقالة قد تم على خلاف القانون ، ويعتبر كأن لم يكن .

وباستطلاع الرأى من ادارة الفتوى والتشريع المختصة أفادت بانه يتعين طلب عودة المهندس المشار اليه الى العمل بعد سحب قرار قبول الاستقالة واخطاره بذلك . فتقدم المهندس المذكور بمذكرة أشار فيها الى أنه ترتب على صدور قرار قبول استقالته وتركه الخدمة ان قام بانشاء شركة للاعمال الهندسية والمقاولات وارتبط مع بعض المصالح الحكومية والاهلية بتنفيذ أعمال هندسية خاصة بها ، كما أنه قام نتيجة لهذه الارتباطات بدفع تأمينات وضمانات مالية كبيرة وأصبح عليه التزامات لا يمكن التحلل منها الامر الذى يجعل عودته الى عمله بالكلية متعذرا .

وقد انتهت الجمعية العمومية فى فتواها بجلسة ٢٤ من أغسطس ١٩٦٤ الى عدم جواز سحب قبول استقالة المهندس المذكور لتحصنه من السحب بانقضاء المواعيد المقررة لذلك ومن ثم عدم جواز اعادته الى عمله .

وقد نصت المادة الخامسة مكرر المضافة الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على أن « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة والهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الافراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أو غير حكومية ، ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء أكان ذلك بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم

ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الاحوال(٢٨).

والذى يجدر الاهتمام به فى هذا النص هو انه تصور امكان قبول استقالة المهندس المكلف ، مما يجعل ما ذهب اليه الرأى الذى انتهت اليه فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى من أن قبول استقالة المهندس المكلف قبولا صريحا من جانب الادارة وعدم سحبها لقرار القبول يرتب انتهاء خدمة المهندس المكلف . وهو ما يعيد الى الاذهان ما سبق أن قلناه فى صدد الاستقالة الحكمية من أن قرينة الاستقالة انما هى مقررة لصالح الادارة الساهرة على المرافق العامة ، فلا يقع انتهاء الخدمة بقوة القانون بمجرد توافر شروط تلك القرينة ، بل أن للادارة — كما سبق ان رأينا — أن تتنازل عن هذه القرينة فلا تعمل آثارها فى حق عاملها متى رأت أن مصلحة المرفق تقتضى ذلك ، مما استتبع القول بأن انتهاء الخدمة على أساس قرينة الاستقالة انما يترتب على قرار ادارى يكون سببه تلك القرينة . واننا متى أعدنا الى أذهاننا ذلك الذى بان لنا فى صدد الاستقالة الحكمية عندما نتأمل الالتزام الواقع على عاتق المكلف بعدم الامتناع عن خدمة الادارة فاننا نفهم أن هذا الالتزام القانونى انما فرض عليه لصالح الادارة القوامة على سير المرافق العامة فلها اذا قدرت ملاءمة ذلك أن تقبل استقالته ، ولكنها فى الواقع يجب أن تلتزم غاية الحذر فى هذا حتى لا تخل بمبدأ المساواة فى الاعباء العامة . كا أن من الانسب أن ترجع الادارة فى هذا الصدد الى اللجنة الوزارية التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وهى المهيمنة على تنفيذ سياسة التكليف ولها من شمول النظرة ما يجنب جهات الادارة من التردى فى الاخطاء فى حالات فردية(٢٩).

---

(٢٨) النشرة التشريعية — عدد مارس ١٩٦٤ ص ١٣٣٠ .

(٢٩) ويذهب رأى الى أن المادة الخامسة مكرر المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عندما اشارت الى « قبول الاستقالة » انما قصدت موظفى الدرجة الثانية وما فوقها الا أن

=

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى شأن توزيع الاطباء واطباء الاسنان والصيادلة للعمل فى انحاء مصر على الاطباء الذين يعملون فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة الاستقالة من وظائفهم قبل مضى خمس سنوات على الاقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون أن الاستقالة التى حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية . ومن ثم ما كان يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة اعمالهم فى الوظائف المعينين فيها اعتبارهم مستقيلين منها اذا انقطعوا عن اعمالهم دون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوما التالية أن انقطاعهم كان بعذر مقبول(٣٠) . واذا كان القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قد الغى بالقانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان (٣١) فقد حظر هذا القانون على هؤلاء الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان المكلفين الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم أو الاستقالة منها ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠

=

هذا الرأى مردود عليه بأن هؤلاء الموظفين والعمال غير مخاطبين أصلا بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ولا بتعديلاته . ومن المقرر أن أحكام أى قانون بما فيها من قواعد واستثناءات على هذه القواعد انما توجه الى المخاطبين بهذا القانون دون غيرهم .

(٣٠) جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ تبريرا لهذا الحكم أنه كان لانصراف الاطباء عامة من العمل فى الريف واقبالهم على العمل بالمدن وخاصة عواصم المحافظات والمديريات أثره فى سوء توزيع الخدمات الطبية على المواطنين وحرمان سكان الريف الذين يمثلون الغالبية العظمى للمواطنين من فرصة التمتع بهذه الخدمات ... ولما كان بعض الاطباء يلجأ الى الاستقالة من الخدمة بالحكومة أو بمؤسساتها العامة اذا ما صادف تعيينه فى الريف فقد نص على عدم جواز استقالة الاطباء واطباء الاسنان والصيادلة من وظائفهم قبل مضى خمسة سنوات على الاقل لمباشرتهم لوظائفهم — النشرة التشريعية — يناير ١٩٦٠ — ص ٧٥٤ وما بعدها .

(٣١) سبقت الاشارة اليه .

لسنة ١٩٥١ التى حلت محلها المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيما عدا الاستقالة وهو ما نصت عليه المــادة الخامسة من القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ (٣٢) .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع طبيب عن عمله بوزارة الصحــة والتحاقه بخدمة وزارة الحربية من تاريخ انقطاعه دون علم وزارة الصحــة — لا يترتب على ذلك اعتباره مستقيلا ما دام خاضعا للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذى يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية قبل انقضـــاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة . ولما كان لم يصدر قرار من وزارة الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها فتكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى فى وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه فى وزارة الحربيــة قد صدر وهو يشغل وظيفة بوزارة الصحة .

واذا كان الاصل العام الذى يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظــف وقواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد فى وظيفتين عامتين فى آن واحد وبصفة دائمة الا فى الاحوال الاستثنائية التى يجيز فيها المشرع ذلك صراحة أى أن الاصل فى شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع بين وظيفتين بصفة دائمة فى آن واحد الا ما استثنى بنص صريح فمن ثــم يكون قرار تعيين الطبيب المذكور فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الطبيب المذكور الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد اخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة اخرى

---

(٣٢) صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى ١٨ مارس ١٩٦٠ ليعالج موضوع خدمة الاطباء فى الريف والمناطق البعيدة عن العمران ونص فى مادته الاولى على الا يرخص لمن يتخرجون فى كليات الطب والاسنان والصيدلــة بعد العمل بهذا القانون فى مزاولة مهنتهم داخل حدود المناطق التى يصدر بتحديدها سنويا قرار من وزير الصحة المختص أو خارج حدود الجمهوريــة الا اذا زاولوا مهنتهم فى الريف لمدة سنتين على الاقل وحصلوا على شهــادة بذلك من وزارة الصحة وقد تبين للوزارة المذكورة فى صدد التطبيــق العملى لهذا القانون بعض العقبات والصعوبات مما اقتضى العدول عن تطبيــق هذا القانون وصدر القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ وحل محله .

فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السليمة فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم الا بتصريف مزدوج من الجهة المنقول منها العامل والجهة المنقول اليها والذى لا ينتج أثره الا باتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص •

ويخلص مما تقدم أن مثل هذا الطبيب يظل عاملا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها أن تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أو أن تتخذ الاجراءات الواجبة لنقله الى وزارة الحربية ، وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو أمر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تقيد بميعاد سحب القرارات الادارية طالما أن هذا القرار معدوم قانونا(٣٣) .

ولقد الغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٥ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية وحل محله القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ أما بالنسبة للاطباء والصيادلة وأطباء الاسنان والفئات الساعدة فقد صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ وهو المعمول به حاليا .

المبحث الثالث

امتناع الاستقالة على المتعهد بخدمة الحكومة مدة معينة

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بمصر الصادر فى ١١ من مايو ١٩٥٩ على أن « يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التى أوفدته أو اية جهة حكومية اخرى ترى الحاقه بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على أساس سنتين عن كل سنة قضاها فى

---

(٣٣) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٥٠١ فى ١٩٦١/٧/١٠ بجلسة ١٩٦١/٤/٩ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية ــ السنتان الرابعة والخامسة عشر رقم ٢٦٠ ص ٥٢٤ وما بعدها .

البعثة أو الاجازة الدراسية وبحد أقصى قدره سبع سنوات لعضو البعثة وخمس سنوات لعضو الاجازة الدراسية الا اذا تضمنت شروط البعثة أو الاجازة الدراسية أحكاما أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات اعفاء عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار اليه اذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية الى الافادة منه فى جهة غير حكومية » .

وتنص المادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر على أن للجنة التنفيذية للبعثات أن تقرر فى حالة اخلال عضو البعثة أو الاجازة أو المنحة بالتزامه بخدمة الحكومة مطالبته بنفقات البعثة أو المرتبات التى صرفت له فى الاجازة أو المنحة .

وواضح أن هاتين المادتين تفرضان على طالب البعثة أو الاجازة أو المنحة التزاما بخدمة جهة الادارة الموفدة مدة معينة بعد انتهاء البعثة أو الاجازة أو المنحة وذلك كمقابل لا يفادها له الى حيث استكمل دراسته ، وتكبدها النفقات فى هذا السبيل .

كما أن من المعاهد ما تعفى طلبتها من مصاريف الدراسة أو تمنحهم امتيازات خاصة ، وتنص نظمها مقابل ذلك على أخذ تعهدات على الملتحقين بها بالعمل لدى جهات الادارة فى الوظائف التى تحتاج الى مؤهلاتهم مدة معينة من الوقت .

ومن ثم يلتزم هؤلاء الطلاب مثل طلاب البعثات والمنح والاجازات الدراسية بالعمل فى خدمة الحكومة مددا من الزمن . ويتنافى ذلك الالتزام مع فكرة الاستقالة بطبيعة الحال ، اذ طالما أن هؤلاء يلتزمون بالانخراط فى الدراسة والتحصيل ردحا من الوقت ، ثم بالالتحاق بالعمل فى خدمة المرافق العامة للدولة ، فانهم يكونون ممنوعين من انهاء خدمتهم بارادتهم .

الا أن الاخلال بهذا الالتزام لا يترتب عليه ، كما هو الحال بالنسبة للمكلفين اقامة الدعوى الجنائية ، كل ما فى الامر أنه فى حالة تخلى العامل عن عمله بارادته سواء أقدم لذلك استقالة صريحة أو عمد الى الانقطاع عن

عمله المدة التى تقوم باستطالتها قرينة الاستقالة الحكمية ، يكون عليه أن يؤدى لجهة الادارة تعويضا مناسبا يعادل نفقات الدراسة التى أعفى منهـا أو قيمة الامتيازات التى حصل عليها أثناء دراسته المجانية » .

ويعتبر التعهد الذى يوقعه أعضاء البعثات الحكومية قبل ايفادهـم والذى يتعهدون بمقتضاه بالخدمة فى الحكومة مدة معينة بعد انتهـاء بعثتهم أو يرد ما انفقته الحكومة عليهم اذا امتنعوا عن الخدمة فى مرافقهـا الفترة المحددة أو استقالوا أو فصلوا لاسباب تأديبية — يعتبر ذلك التعهد من قبيـل العقود الادارية ، اذ ان الادارة تبغى من وراء الحصول على مثل هـذا التعهد ممن يوفدون الى البعثات ان يكون ذلك التعهد مقابل انفاقهم عليهم لتحصل على عمال يؤدون خدمات أوفى للمصالح أو المرافق العامة » .

وليس بصحيح القول بأن مثل هذا التعهد من عقود الاذعان فـان مميزات تلك العقود لا تتوافر فى التعهد الذى يلتزم فيه طالب البعثة بالعمـل بخدمة الحكومة لمدة من الوقت بعد عودته من البعثة والالتزام برد ما أنفقته الحكومة عليه فى البعثة ، خاصة وهذا العقد وإن حوى شروطا غير مألوفة فى عقود القانون الخاص الا أن هـذه الشروط ليست شروطا تعسفية وانما هى شروط تحدد طبيعة العقد ، وهو أنه من العقود الادارية ، وبالتالى فان هذه الشروط لا تعتبر شروطا اذعانية بالمعنى المفهوم فى نطاق القانون الخاص (٣٤) » .

وهذا الذى قلناه عن تعهد طالب البعثة أو الاجازة أو المنحة يسرى أيضا على التعهد الذى يقدمه الطالب الملتحق بمعهد من المعاهد ، مثل معهـد المعلمين بالزيتون ، بأن يعمل بخدمة الحكومة بعد تخرجه ، لأن ذلك الطـالب يمكنه أن يختار بكامل حريته الالتحاق بأية مدرسة أو معهد أو كلية وهى كثيرة ومتعددة ، وأن يسلك طريق التعليم الذى يرتضيه ويتفق مع ميوله ودراسته ،

(٣٤) ومن ثم تعتبر المنازعات الناشئة عنه منازعات متعلقة بعقد ادارى مما يدخل فى ولاية القضاء الادارى. (حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٣١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ٥٧/١٢/١ س ١٢ رقم ٢٠ ص ٢٥).

وليس هناك ما يرغمه اطلاقا على الالتحاق بالمعهد الذى التحق به دون أن تكون له فى ذلك رغبة خاصة . هذا مع ملاحظة أنه من أوضح مميزات العقد الادارى أن يحوى شروطا استثنائية غير مألوفة فى عقود القانون الخاص . وهـذه الشروط الشاذة ليست شروطا تعسفية لأن طبيعة العقد الادارى تقتضيها ، وهذا العقد يقوم بين طرفين غير متكافئين يخضع فيه صالح الفرد الخاص لصالح المجموع(٣٥) .

على انه يجوز لجهة الادارة — تحت رقابة القضاء الادارى — أن تعفى عاملها المتعهد بالدراسة ثم الاشتغال بخدمتها مدة من الوقت من دفع التعويض المقرر على اخلاله بذلك التعهد بالاستقالة قبل انتهاء مدة التعهد ، وذلك اذا قدم للادارة اعذارا مقبولة .

ومن ثم متى كان الواضح من تعهد وقعته طالبة بضمانة والدها ، أنهـا تعهدت فيه بأن تقوم بالتدريس مدة الخمس سنوات التالية مباشرة لاتمام دراستها بمدرسة المعلمات بالسويس على حسب الشروط التى تقررها الوزارة فاذا لم تقم بذلك أو خرجت من المدرسة لغير عذر مقبول قبل اتمام الدراسة أو فصلت منها لاسباب تأديبية تكون ملزمة بنفقات الدراسة . وقد تعهـد والدها أيضا بأن يدفع نفقات الدراسة الخاصة بابنته ولما كان المتعهدان يقيمان بمدينة السويس ، وكانت نيتهما ظاهرة فى ان تتلقى الابنة دروسهـا فى مدرسة المعلمات الموجودة بهذه المدينة بالذات ، فانه اذا ما حدث بعد ذلك ونقلت المدرسة من هذه المدينة الى مدينة أخرى وهى الزقازيق فـان تنفيذ الالتزام بمواصلة الدراسة يكون قد تعذل بفعل أجنبى عن المتعهـد ، الامـر الذى يبرر تحلله من الالتزام بمواصلة الدراسة ، اعتبارا بأن قبول مواصـلة الدراسة فى مدرسة بالمدينة التى تقيم بها الطالبة وأهلها ملحوظ فيه تقاليـد البيئة والوسط وواجب الرعاية والوقاية ، خصوصا لمن تكـون فى سن الطالبة ، وأن نقل المدرسة الى بلدة أخرى ، الا يحقق لاسرة البنت هـذه

---

(٣٥) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣١٧ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٣/٣ س ١١ رقم ١٦٣ ص ٢٣٧ .

الوقاية والرعاية الا أن تنتقل معها اسرتها ، وهو أمر غير مقبول . ومن ثم يكون انقطاع الطالبة المذكورة عن مواصلة الدرس بسبب نقل المدرسة من السويس الى الزقازيق عذرا مقبولا يعفى من مسئولية رد ما صرفته الوزارة من نفقات تعليمها (٣٦) .

واذا كانت طبيعة الدراسة بمعهد المعلمين الخاص بالزيتون يحسب تنظيم الوزارة لها مسائية فانه يفترض اباحة اشتغال الطلبة بعمل أثناء النهار كما أن هذه الدراسات المسائية قد أبيحت للموظفين فعلا ، ومن ثم اذا منعتهم مقتضيات الوظيفة عن الحضور للدراسة فترة معينة طالت أو قصرت فان تخلفهم هذا يعتبر انه بعذر مقبول لا يعدون معه انهم اخلوا بالتزامهم ، فلا الزام عليهم بترك عملهم والاستقالة من وظائفهم ، ولا يغير من الامر شيئا القول بأن حالة العمل كانت متوقعة لدى المتعاقد قبل التحاقه بالمعهد لأن هذا ينطبق أيضا على المعهد الذى كان يعلم أن الطالب موظف(٣٧) .

واذا كان الثابت أن الطالبة قد وقعت تعهدا بأن تقوم بالتدريس لمدة الخمس سنوات التالية مباشرة لاتمام دراستها بمدرسة المعلمات العامة على حساب الشروط التى تقررها وزارة التربية والتعليم ، واذا لم تقم بذلك أو خرجت من المدرسة لعذر غير مقبول قبل اتمام الدراسة وفصلت منها لأسباب تأديبية تكون ملزمة بدفع المصروفات التى انفقتها الوزارة . كما أقر والد الطالبة فى ذات التاريخ بأنه اذن لابنته المذكورة بأن تتعهد بالقيام بالتدريس المدة المنوه عنها ، كما يتعهد علاوة على ذلك بالتضامن معها برد المصروفات المشار اليها ، وانه لا ينازع في انقطاع ابنته عن الدراسة من نوفمبر ١٩٥٤ وفصلها بسبب ذلك اعتبارا من ديسمبر ١٩٥٤ الا انه يعزو ذلك الى أنها قد خطبت

---

(٣٦) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٩٩ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/١٢ س ١١ رقم ٢٩٢ ص ٤٥٥ وراجع أيضا الحكم الصادر فى ١٩٥٧/٥/١٢ س ١١ رقم ٢٩١ ص ٤٥٤ .

(٣٧) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦١٢ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٥٩/١/١٨ س ١٣ ص ١٦٦ رقم ١٥٧ .

ثم تزوجت فى ٥ من اكتوبر ١٩٥٦ ويقول ان الزواج يعتبر عذرا مقبولا لانقطاع ابنته عن الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة المدعية مع زميلاتها — اذا كان الثابت ما تقدم فان زواج ابنته ان كان يعتبر عذرا مقبولا يبيح لها أن تنقطع عن الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة نفسها بكتابها المؤرخ ١٩٥٤/٣/١٠ المرسل لمعاهد المعلمين والمعلمات ، الا أنه يتعين ان يكون الانقطاع بعد اتمام الزواج بصفة رسمية أو قبله بفترة معقولة ، حتى يمكن القول بأن الانقطاع كان بسبب الزواج أو الاستعداد له . والامر على خلاف ذلك فى الحالة المعروضة اذ الثابت أن المدعى عليها قد انقطعت عن الدراسة فى نوفمبر ١٩٥٤ وفصلت من المعهد لهذا السبب فى ديسمبر ١٩٥٤ ولم يتم الزواج الا فى ٥ اكتوبر ١٩٥٦ أى بعد فترة تقترب من السنتين ، ومن ثم لم يكن الزواج سببا لانقطاعها عن الدراسة ، فيحق للوزارة مطالبة والد الطالبة المذكورة التى لم تبلغ سن الرشد بعد بنفقات الدراسة(٣٨) .

واذا خالف طالب تعهد بالاستمرار فى الدراسة بأحد المعاهد تعهده هذا بسبب المرض ، فان المرض واقعة مادية تثبت بكافة طرق الاثبات ، ولم يحدد القانون طريقا معينا لاثباته . ومن ثم أن قول الوزارة أن طلاب معاهد التربية للمعلمين خاضعون للائحة القومسيونات الطبية ويعاملون كالموظفين — هذا القول ان كان له وجه من الناحية الادارية الا أنه لا يمكن التقيد به عند المطالبة بالتعويض المدنى بدعوى الاخلال بالتعهد الذى يوقعه طلبة هذه المعاهد بشأن الاستمرار فيه والالتزام بالتدريس فى مدارس وزارة التربية والتعليم لمدة معينة ولصاحب الشأن ان يبرر به اخلاله بالالتزام ويثبت قيام هذا العذر بكافة الطرق وتقدر المحكمة بعد ثبوت قيام العذر أو عدم ثبوته ومن لم يتعين بحث الادلة التى يقدمها طلبة هذه المعاهد لاثبات قيام المرض كعذر يحتج به لاعفائهم من جزاء الاخلال بالالتزام المشار اليه(٣٩) .

---

(٣٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٠٤ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/٩ س ١٢ رقم ٦٠ ص ٦٨ .

(٣٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣١٤ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٩/٣/٢٢ س ١٣ رقم ١٧٢ ص ١٧٩ .

كما أنه اذا التزم طالب بدفع المصروفات المدرسية اذا أخل بتعهده بالاستمرار فى الدراسة واشتغاله بمهنة التدريس بمدارس وزارة التربية والتعليم بعد التخرج ثم رسب رسوبا متكررا فى فرقة واحدة بسبب عدم ملائمة استعداده الطبيعى لذلك النوع من الدراسة . فان ذلك يعتبر عذرا مقبولا يبرر استقالته وانقطاعه عن الدراسة ويحله من الالتزام بدفع المصروفات المدرسية(٤٠) .

والذى قصدناه من عرض كل تلك التفاصيل الواقعية فى هذا المقام هو أن نبين أن المتعهد بخدمة الحكومة مدة معينة لا يملك التنصل من تعهده بالالتجاء الى الاستقالة . فالاستقالة ممتنعة على المتعهد بخدمة الحكومة مدة تعهده لما بين الاستقالة وتنفيذه لالتزامه من تنافر يجعل تصور قبول الاستقالة أمرا غير محبذ .

---

(٤٠) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/٦/١٦ س ٧ رقم ١٠٠ ص ١٠٧٤ .

الباب الثالث

الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة فى الوظيفة العامة فانه يترتب عليها كثير من الآثار القانونية التى تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة ما حظره القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمحاماه أمام المحاكم على العامل الذى يشتغل بالمحاماه بعد انتهاء خدمته من أن يترافع ضد المصلحة التى كان يعمل بها مدة السنوات الثلاثة التالية لتركه الخدمة . فهذا الحظر يسرى على من تنتهى خدمته بالاستقالة أو بأى سبب آخر من اسباب انتهاء الخدمة(١) .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة أيضا منع المنازعة فى المعاش بعد مضى المدة التى تقررها قوانين المعاشات لذلك من تاريخ تسليم السركى الذى يبين فيه مقدار المعاش المستحق ، وهذا ابتغاء استقرار الاوضاع القانونية لمستحقى المعاش(٢) .

---

(١) ويعرض الاخلال بهذا الحظر المحامى للمساءلة التأديبية دون أن يؤثر فى صحة الاجراء الذى باشره كمحام مقبول أمام المحاكم . وأساس ذلك أن الحظر موجه الى المحامى شخصيا يتعلق بواجباته كمحام وذلك حتى يرقى بالمهنة التى يتشرف بالانتماء اليها فوق كل الشبهات . ومن ثم اذا وقع المحامى فى هذه الحالة عريضة دعوى فانها تكون صحيحة ، اذ لا بطلان بغير نص . راجع فى هذا الصدد حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١١٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/١٥ .

(٢) راجع بهذا المعنى فتوى صادرة من ادارة الفتوى والتشريع للهيئة العامة للسكك الحديدية برقم ٣٨١١ فى ١٩٥٧/١٢/٢٦ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى القسم الاستشارى — السنة الثانية عشرة رقم ١٨٤ ص ٢٠٩ . بجلسة ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفى القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٧ .

كما أن من أمثلة هذه الآثار المشتركة أيضا استحقاق التعويض عن الاستقالة الجائرة ، فان التعويض يستحق لا عن مثل هذه الاستقالة ، بل عن كل قرار ينهى خدمة العامل بالمخالفة للقانون ، وذلك تطبيقا لنظرية مسئولية الحكومة عن قراراتها غير المشروعة(٣) .

على أنه الى جانب هذه الآثار القانونية التى تشترك فيها الاستقالة مع سائر أسباب انتهاء الخدمة توجد أيضا آثار تنفرد بها الاستقالة ، وذلك لما تتصف به من طبيعة خاصة تبدأ فيها ارادة العامل — كما رأينا — كخطوة أولى فى ترتيب انتهاء الخدمة وتتم بموافقة جهة الادارة على رغبة العامل فى ترك الخدمة .

ولعل أبرز هذه الآثار التى تنفرد الاستقالة بترتيبها هو اثرها على المعاش أو المكافأة المستحقة عند انتهاء الخدمة . وهو ما ندرسه فى فصل أول .

على أن للاستقالة آثارا أخرى متنوعة ندرسها فى فصل ثان .

---

(٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفى القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٧ .

الفصـــل الأول

أثر الاســـتقالة على المعـــاش أو المكافأة

تؤثر الاستقالة فى الحقوق المالية التى تستحق للعامل عند انتهاء خدمته فى صورة معاش أو مكافأة حسب المدة المقضاة فى الخدمة . فقـد دأبت أنظمة المعاشات والمكافآت على الحد من المزايا التى تمنحها للعاملين الذين يتقاعدون باختيارهم قبل بلوغهم سن التقاعد . فالعامل الذى يستقيل فى سن مبكرة يتجه الى الاشتغال بعمل أو وظيفة غير تلك التى هجرها ويحصل من عمله الجديد على ما يجزيه ويعوضه ويكون من المناسب ازاء ذلك أن يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذى تركه بمحض اختياره . كما أن ما يكون قد اقتطع من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرر أن يمنح المعاش أو المكافأة التى نمنح لمن تنتهى خدمته ببلوغ السن القانونية(١) .

واذا كانت الاستقالة من حيث المبدأ تسقط الحق فى المعاش أو المكافأة كلهأو بعضه فان القانون من ناحية يعفى بعض طوائف العاملين من هـذا الأثر المسقط لاعتبارات اجتماعية أو وظيفية يقدرها . ومن ناحية أخرى يعمد الى تشجيع بعض الطوائف على الاستقالة وييسر عليها اعتزال الخدمـة مقابل منحها مزايا المعاش أو المكافأة تزيد على ما يمكن أن يحصل عليه من يعتزل الخدمة فى الظروف العادية .

ولذلك فاننا ندرس أثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة فى ثلاثة مباحث :

المبحث الاول: ندرس فيه الاثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة .

والمبحث الثانى: ندرس فيه الطوائف المعفاة من الاثر المسقط للاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه تيسير اعتزال الخدمة .

---

(١) راجع الاستاذ الفونس شحاتة — نظام المعاشات الجديد — بمجلة الموظفين العدد ١٦ الصادر فى ديسمبر ١٩٥٩ — ص ٣٩ .

المبحث الأول

الأثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة

باستعراض أحكام الاستقالة فى قوانين المعاشات المختلفة يبين أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية كان ينص فى المادة ٦٢ منه على أن « الموظف أو المستخدم الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المعاش أو المكافأة . واذا أعيد الموظف أو المستخدم المستعفى الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه تحسب له فى المعاش أو المكافأة والمستخدم المؤقت أو الخارج عن هيئة العمال الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٢(٢) . واذا أعيد الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه لا تحسب له فى تسوية المكافأة عن مدة خدمته الجديدة » .

وقد تضمن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية هذا الحكم فى المادة ٥٨ منه على أنه قضى أيضا بمراعاة الاحكام التى أوردتها المادة ١٣ وهى تقضى باستحقاق الموظف او المستخدم لمعاش التقاعد بعد مضى خمس وعشرين سنة كاملة فى الخدمة ، أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة(٣) .

---

(٢) كانت المادة ٣٢ تقرر مكافأة معادلة لماهية نصف شهر من الماهية الاخيرة عن كل سنة من سنى الخدمة بشرط أن لا تتجاوز هذه المكافأة ماهية سنة واحدة .

(٣) وقد وافق مجلس الوزراء فى ١٩٤٤/١٢/١٧ على استحقاق المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال وعمال اليومية الذين يستعفون بعد خدمة ٢٥ سنة على اعانة مالية تعادل المكافأة التى كانت تؤول طبقا للقانون فيما لو كان انتهاء الخدمة يعطيه الحق فى تلك المكافأة (راجع ص ٤٤٢ وما بعدها من الجزء الثانى من الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية للاستاذ عباس البحيرى) .

وعندما صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بانشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين نص فى المــادة ١٦ على أن « يكون المــال المدخر الذى يؤديه الصندوق للموظف معادلا لجملة الاشتراكات التى اقتطعت من مرتبه والمبالغ التى أدتها الخزانة العامة لحسابه(٤) ٠ مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء » ٠

ثم استطردت المــادة المذكورة فنصت على أن « الموظف الذى يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين او قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسة وعشرين سنة لا تؤدى اليه الا المبالغ التى خصمت من مرتبه فقط مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا » ٠

وقد جعل القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المذكور مدة الخدمة التــى تعطى الحق فى المعاش عشرين سنة كقاعدة عامة ، فيستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الاقــل ٠

ويجرى المعاش على أساس متوسط المرتبات الاصلية التى حصل عليهـــا الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمته المحسوبة فى المعاش وفقا لاحكام القانون(٥) ٠

وفى حالة استقالة الموظف الذى يستحق معاشا كانت المــادة ١٨ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تخفض المستحق بنسبة تختلف تبعا للســن فاذا بلغت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ واذا بلغت السن من ٤٦ الى ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ واذا بلغت السن من ٥١ الى ٥٥ سنة كانت نسبة الخفض ١٠٪ واذا بلغت السن ٥٦ سنة فأكثر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٦) ٠

---

(٤) وفقا للمواد ١٣ و ١٤و٢٥ ٠

(٥) فاذا اشتملت فترة السنتين على اجازات مرضية أو مدد استيداع حسب المتوسط على أساس المرتب الاصلى الكامل ٠

(٦) مع ملاحظة حذف كسور السنة فى حساب السن ٠

كما نصت المادة ٢٦ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن يمنح الموظف الذى يفصل من الخدمة فى غير حالات العجز الصحى أو الوفاة دون أن تبلغ المدة المحسوبة منها فى المعاش عشرين سنة مكافأة تحتسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته .

فاذا كانت انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوى تختلف باختلاف المدة التى قضاها بخدمة الحكومة . وذلك على أساس ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات . وعلى أساس ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات . ولم تبلغ عشر سنوات . وعلى أساس ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة(٧) .

وعندما صدر القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ قضى بأن يسوى المعاش على أساس متوسط المرتبات الاصلية التى حصل عليها الموظف خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة فى المعاش وفقا لاحكام القانون(٨) .

وفى حالة استقالة الموظف يخفض المعاش المستحق بنسبة تختلف تبعا للسن . فاذا بلغه السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ واذا بلغت السن ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ واذا بلغت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة . كانت نسبة الخفض ١٠٪ واذا بلغت السن ٥٦ فأكثر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٩) .

---

(٧) وقد ردد القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين هذه الاحكام فى المواد ٢١ و ٢٢ و ٣٠ منه .

(٨) فيما عدا الوزراء ونوابهم فتسوى معاشاتهم على أساس آخر مرتب يتقاضونه واذا اشتملت فترة السنتين على اجازات مرضية أو مدد استيداع حسب المتوسط على أساس المرتب الاصلى الكامل .

(٩) فى حساب السن تحذف كسور السنة .

ثم استطرد القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ فتكلم فى المادة ٢٥ عن استحقاق المكافآت وتسويتها فنص على ان يمنح الموظف الذى يفصل من الخدمة فى غير حالات العجز الصحى أو الوفاة دون أن تبلغ المدة المحسوبة منها فى المعاش عشرين سنة مكافاة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . فاذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوى تختلف باختلاف المدة التى قضاها بخدمة الحكومة . وتبلغ هذه النسبة ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات و ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات و ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة .

ثم صدر القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمعاشات المدنية ونص فى مادته الثانية على أن يستحق الموظف أو المستخدم معاشا بعد مضى عشرين سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة .

وقضت المادة الثالثة من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فنصت على أن يسوى المعاش باعتباره جزءا واحدا من خمسين جزءا من المتوسط او من الماهية الاخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سنى الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش فى اى حال من الاحوال ثلاثة ارباع المتوسط أو ثلاثة ارباع الماهية الاخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠ جنيها فى السنة(١٠) . وتربط المعاشات التى تسوى بمقتضى أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فى غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط الا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة معاشه .

واستطردت المادة ١٣ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الى النص

---

(١٠) عدا الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة فهؤلاء يمكن أن يتقاضوا معاشات أكبر .

على أنه « مع مراعاة أحكام المادة الثانية يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمته كالآتى :

اولا : اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات منح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثانيا : اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات منح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثالثا : اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة منح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهرى استحقه الموظف مضروبا فى اثنى عشر واذا أعيد للخدمة الموظف أو المستخدم المستقيل حسبت له مدة خدمته السابقة على استقالته فى المعاش أو المكافأة » .

وعندما صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين نص فى المادة ٢١ على أن « يستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الاقل » واستطردت المادة ٢٢ فنصت على أن يخفض المعاش المستحق فى حالة الاستقالة بنسبة تختلف « تبعا للسن وهى ذات النسب التى رأيناها من قبل فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٩ .

واذا انتهت خدمة الموظف ولم تكن مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت عشرين سنة استحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . على أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ما لبثت أن قررت أنه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقا لنسب هى ذات النسب التى سبق أن رأيناها فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦(١١) .

---

(١١) ورد فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ نص آخر يعنى من يبحث فى الاستقالة هو نص المادة ٦ من الديباجة قضى بأنه فى حالة استحقاق

=

أما القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين فنص فى المـادة ٦ منه على أن « يستحق المستخدم أو العامل معاشا عند انتهاء خدمته وذلك متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فـى المعاش عشرين سنة على الأقل ويسوى المعاش على أساس جزء واحد من خمسين جزءا من المتوسط الشهرى للاجور خلال السنتين الاخيرتين من خدمته المحسوبة فى المعاش وذلك عن كل سنة من سنوات هذه الخدمة بشرط الا يجاوز المعاش ثلاثة أرباع المتوسط المذكور . ويحسب المتوسط على أساس مجموع تدرج الاجور خلال فترة السنتين مقسوما على عدد مرات التدرج . ويستخرج متوسط الاجر الشهرى بالنسبة لعمال اليومية على أساس أن الشهر ٢٥ يومـا » .

ثم استطردت المـادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فقررت أن « يخفض المعاش فى حالة الاستقالة بنسبة تختلف تبعا للسن » فاذا بلغ المستقيل ٤٥ سنة أو اقل بلغت نسبة خفض المعاش ٢٥٪ واذا بلغ ما بـين ٤٦ و ٥٠ سنة بلغت نسبة الخفض ٢٠٪ واذا بلغ ما بين ٥١ و ٥٥ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٥٪ واذا بلغ ما بين ٥٦ و ٦٠ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٠٪ أما اذا بلغ ٦١ سنة فأكثر فان نسبة الخفض توازى ٥٪ (١٢) .

=

الموظفين الخاضعين لاحكام القانون مكافأة طبقا للفقرة الاولى من المـادة ٣٠ تحسب نصف مدة خدمتهم المذكورة فى المكافأة فاذا كان انتهـاء خدمة الموظفين بسبب الاستقالة سويت مدة خدمته المذكورة فى المكافأة على الوجه التالى :

١ — لا تحسب مدة الخدمة السابقة فى المكافأة اذا كان مجموع مدة خدمته أقل من خمس سنوات .

٢ — تحسب ربع مدة الخدمة السابقة اذا كان مجموع مدد الخدمة خمس سنوات وأقل من عشرة .

٣ — تحسب نصف مدة الخدمة السابقة اذا كان مجموع مدد الخدمة عشر سنوات وأقل من عشرين سنة .

(١٢) مع مراعاة أن تحذف كسور السنة فى حساب السن .

ومضى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فنص فى المـادة ٩ منـه على انه « اذا انتهت خدمة المستخدم أو العامل ولم تكن مدة خدمته المحسوبة فـى المعاش قد بلغت القدر الذى يعطيه الحق فى المعاش استحق مكافأة تحسـب على أساس ١٥ ٪ من الاجر السنوى الاخير عن كل سنة من سنوات خدمته . على أنه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على اساس ٨ ٪ من الاجر السنوى عن كل سنة اذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية سـبع سنوات . وعلى اساس ١٠ ٪ من الاجر السنوى عن كل سنة اذا بلغت مـدة خدمته الفعلية سبع سنوات ولم تبلغ أربع عشرة سنة . وعلى أسـاس ١٢ ٪ من الاجر السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته الفعلية أربع عشرة سـنة ولم تبلغ عشرين سنة .. »

ونصت المـادة ١٤ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٠ على أن « يكون الحـد الادنى للمعاش فى غير حالات الاستقالة بواقع جزء من أربعة وعشرين جزءا من الاجر السنوى أو جنيهان أيهما أقل بالنسبة لصاحب المعاش ومائتان وخمسون مليما لكل من المستحقين عنه بشرط الا يجاوز مجموع معاشاتهم الحد الادنى المشار اليه او معاش المورث أيهما أكبر » .

ثم صدر القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المدنيـة ونص فى مادته الثانية على أن « يستحق الموظف معاشا بعد مضى عشرين سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشر سنة كاملة و « يسوى المعاش باعتباره جزءا واحدا من خمسين جزءا من المتوسط أو من المـاهية الاخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سنى الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش فى اى حال من الاحوال ثلاثة أرباع المتوسـط أو ثلاثة أرباع الماهية الاخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠ جنيها فى السنة »(١٣)

---

(١٣) المـادة ٣ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ على أنه بالنسـبة الى الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة يكون الحد الاقصى لمعاشهم ١٥٠٠ جنيه للوزير و ١٢٠٠ جنية نائب الوزير و ١١٤٠ جنيه ان يتقاضون مرتبا سنويا قدره ١٨٠٠ جنية .

« وتربط المعاشات التى تسوى بمقتضى أحكام هـذا القانون غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف »(١٤) .

واستطرد القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ فى مادته الخامسة عشر الى أنه مع مراعاة أحكام المـادة الثانية — آنفة الذكر — يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمة الحكومة كالآتى :

أولا : اذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية خمس سنوات يمنح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته المحسوبة فى المعاش .

ثانيا : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات يمنح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمـة المحسوبة فى المعاش .

ثالثا : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة يمنح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش (١٥) .

واذا اعيد للخدمة الموظف أو المستخدم المستعفى حسبت له مدة خدمته السابقة على استعفائه فى المعاش او المكافاة بشرط أن يرد قيمة ما حصـل عليه من مكافاة .

ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالتأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ، ونص على أن « يستحق المنتفع معاشـا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الاقل » (م ١٤) و « يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للمرتبات

---

(١٤) وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط الا يجاوز مجمـوع معاشاتهم خمسة جنيهات أو معاش المورث أيهما اكبر — المـادة ٥ مـن القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ .

(١٥) ويقصد بالمرتب السنوى فى هذه الاحكام آخر مرتب شهـرى استحقه الموظف مضروبا فى أثنى عشر .

أو الاجور المستحقه للمنتفع خلال السنتين الاخيرتين من مدة خدمته المحسوبة فى المعاش وفقا لاحكـام هذا القانون »(١٦) ثم « تسوى المعاشات بواقـع جزء واحد من خمسين جزءا من متوسط المرتبات أو الاجور المحسوبة وفقـا لاحكام المـادة السابقة ، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش بشرط ألا تجاوز ثلاثة أربـاع ذلك المتوسط »(١٧) .

واستطرد القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فقرر فى المادة ٢٣ أن « يخفض المعاش فى حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعا للسن .. » فاذا كانت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة التخفيض فى المعاش بواقـع ٢٠٪ واذا كانت السن ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ١٥٪ واذا كانت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ١٠٪ فاذا كانت السن ٥٦ سنة الى اقل من ٥٨ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ٥٪ وذلك مع حذف كسور السنة فى حساب السن .

أما إذا إنتهت خدمة المنتفع بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ولم تكـن مدة خدمته قد بلغت القدر الذى يعطيه الحق فى المعاش وفقا لاحكام هـذا القانون فانه يستحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب أو الاجـر السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار اليها . ولا تستحق أيـة مكافأة اذا قلت مدة الخدمة عن ثلاث سنوات .

على انه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة علـى أساس ١٠٪ من المرتب أو الاجر السنوى عن كل سنة محسوبة فى المعاش اذا بلغت مدة خدمته ثلاث سنوات فأكثر ، ولم تصل الى عشر سنوات . وعلى

---

(١٦) وفى حساب هاتين السنتين يعتبر الشهر الذى أنتهت فيه الخدمة شهرا كاملا فاذا اشتملت فترة السنتين على مدد لم يحصل على مرتبه أو أجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كامل المرتب أو الاجر ...

(١٧) المـادة ١٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . وفى حسـاب مدد الخدمة تعتبر كسور الشهر شهرا كاملا .

اساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوى عن كل سنة محسوبة فى المعاش اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر ولم تصل الى عشرين سنة(١٨) .

واخيرا صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الحالى باصدار قانون التأمين الاجتماعى معدلا بالقانون رقم ١٩٧٧/٢٥ ونص على أن يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

١ — انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد المنصوص عليها بنظام التوظف المعامل به أو لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم فى البندين (ب ، ج) من المادة ٢ (العاملون الخاضعون لقانون العمل الذين يتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها ، والمشتغلون بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل من داخل المنازل متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الاقل ..) .

٢ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (ا) من المادة ٢ وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الاقل ،

٣ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين .

٤ — وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها بالبند (١) وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة ، وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين .. .

(٥) انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الاسباب المنصوص عليها بالبنود ١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الاقل .. (م/١٨)

---

(١٨) المادة ٢٥ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ — ويقصد بالمرتب أو الاجر السنوى آخر مرتب أو أجر شهرى كامل استحقه المنتفع مضروبا فى اثنى عشر ويدخل فى ذلك ما استحقه من زيادة فى مرتبه أو أجره ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

ويخفض المعاش المستحق لتوافر الحالة المنصوص عليهـا فى البنـد (٥) من المـادة ١٨ بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه فى تاريخ استحقاق الصرف ووفقا للجدول رقم ٨ المرفق بالقانون (م/٢٣) .

ويحدد الجدول المذكور نسبة الخفض على النحو الآتى :

اذا كان السن فى تاريخ استحقاق الصرف أقل من ٤٥ سنة يكون نسبة الخفض ١٥٪ أما اذا كان السن ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ فتكون نسبة الخفض ١٠٪ ، واذا كان السن ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة تكون نسبة الخفض ٥٪ .

ويسوى المعاش فى غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسـط الشهرى لاجور المؤمن عليه التى أديت على أساسها الاشتراكات خـلال السنتين الاخيرتين عن مدة اشتراكه فى التأمين أو خلال مدة اشتراكه فى التأمين ان قلت عن ذلك . (م / ١٩) .

ويسوى المعاش بواقع جزء واحد من خمسة واربعين جزءا من الاجـر المنصـوص عليـه فـى المـادة السـابقة عـن كل سـنة من سـنوات مدة الاشتراك فى التأمين وذلك بحد أقصى مقداره ٨٠٪ من هذا الاجر (م/٢٠) .

واذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط اسـتحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة وتحسب بنسبة ١٥٪ من الاجـر السنوى عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك فى التأمين (م / ٢٧) .

ويبين مما تقدم أن الاستقالة باعتبارها سببا من أسباب انتهـاء الخدمة ذات أثر على المعاش أو المكافأة المستحقة للمستقيل . وقد كان هذا الاثر يصل فى أول الامر الى الحد الذى يترتب على الاستقالة سقوط حق المستقيل فـى المعاش أو المكافأة ، ثم بأن للمشرع عدم عدالة هذا الاثر الفادح ونتائجه البعيدة المدى فى مستقبل المستقيل وأسرته . وبخاصة أن العامل كثيرا ما يقدم على الاستقالة تحت ضغط ظروف غير ملائمة . ولهذا فقد اتجه المشرع الى التخفيف من الاثر الناتج عن الاستقالة على المعاش أو المكافأة المستحقـة

للمستقيل ، مكتفيا بالتخفيض من ذلك المعاش أو تلك المكافأة بنسب تختلف تبعا للسن التى يبلغها طالب الاستقالة وقت تقدمه بطلبها(١٩) ».

المبحث الثانى

اعفاء بعض الطوائف من الأثر المسقط للاستقالة

على أنه لئن كان للاستقالة هذا الاثر على معاش المستقيل أو مكافأته الا أن المشرع فى قوانين المعاش قد أعفى بعض طوائف العاملين من هذا الأثر المسقط وذلك لاعتبارات تتعلق بالاوضاع الوظيفية أو الاجتماعية لافراد هذه الطوائف .

أولا — فمنذ القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ الذى عدل المادة ٦٣ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ استثنى من الأثر المسقط للاستقالة المدرسات اللواتى يستعفين بقصد الزواج ومنحن الحق فى مكافأة معادلة لماهية شهر واحد عن كل سنة من سنى خدمتهن .

ونصت المادة ٦٣ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ معدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ على أن تمنح لهن هذه المكافأة بشرط :

١ — أن يكون قد مضى عليهن فى وقت تقديم الاستقالة ثلاث سنوات كاملة فى الخدمة محسوبة فى المعاش .

٢ — وأن يشهد لهن بحسن السلوك وقيامهن بالخدمة على ما يرام .

٣ — ولا تصرف لهن المكافأة الا بعد الزواج وبشرط حصوله فى مدة الاشهر الثلاثة التالية للاستقالة .

---

(١٩) حتى بالنسبة لعقد العمل الفردى نجد ان الاستقالة يترتب عليها تخفيض المكافأة المستحقة .

ثم توسعت المـادة ٥٩ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فاستثنت من سقوط الحق فى المعاش أو المكافأة المترتب على الاستقالة المستخدمات اللواتى يستقلن بقصد الزواج وقررت المـادة ٥٩ المذكورة أن يمنح أولئـك المستخدمات المعاش أو المكافأة التى لهن الحق فيها . على أن يسوى المعاش على أساس متوسط الماهية فى السنتين الاخيرتين .

ورغم أن المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ قد نص فى المـادة ١٦ على أن الموظف الذى يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة لا تؤدى اليه الا المبالغ التى خصمت من مرتبه باعتبارها اشتراكات فى صندوق الادخار مع فائدة مركبـة سعرها ٣٪ سنويا — رغم ذلك فقد عادت المـادة ١٦ آنفة الذكر فى ختامها واستثنت من ذلك الموظفـات اللاتى يستقلن بسبب الزواج وجعلت المـال الذى يؤديه صندوق الادخار لكل منهن يعادل جملة الاشتراكات التى اقتطعت من مرتبها والمبالغ التى أدتها الخزانة العامة لحسابها مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء(٢٠) .

ثم نصت المـادة ٢٥ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن الموظفات المتزوجات اللاتى يستقلن من الخدمة تسوى مكافآتهن على أساس ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار اليها مهما تكن هذه المـدة (٢١) .

وقد رددت هذا الحكم المـادة ٢٥ من القانون رقم ٣٩٤ لسـنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى

---

(٢٠) انتهى رأى شعبة الشئون المـالية والاقتصادية الى أن الزوجة التى تستقيل بسبب عدم امكانها الجمع بين الاعباء العائلية وأعمال الوظيفة لها الحق فى المبلغ المشار اليه فى المـادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ سواء تم الزواج قبل العمل بذلك المرسوم أو بعده دون قيد أو شرط — فتوى رقم ١١٩٠ فى ١٩٥٣/٦/٢٧ مجموعة المكتب الفني للفتاوى السنتان ٦ و٧ رقم ٢٥٥ ص ٦٠٤ .

(٢١) ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب استحق مضروبا فى اثنى عشر .

الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ثم رددت هذا الحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بنظام التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين . ثم رددته المادة ٦ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بنظام التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين .

وعندما صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ نص فى المادة ٢٥ على أن المنتفعات المتزوجات اللاتى يستقلن من الخدمة تسوى مكافآتهم على أساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوى عن كل سنة محسوبة فى المعاش اذا لم تصل مدة الخدمة الى خمس عشرة سنة ومهما قلت هذه المدة . وعلى أساس ١٥٪ من المرتب أو الاجر السنوى عن كل سنة محسوبة فى المعاش اذا بلغت مدة الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل(٢٢) .

وقد راعى المشرع فى صدد العاملات المتزوجات أن للزواج مقتضيات وأعباء على الزوجة قد تلجئها الى أن تستقيل من الخدمة مفضلة التفرغ لخدمة البيت ورعاية الاولاد . وقد وضع المشرع هذه الاعتبارات الاجتماعية موضع التقدير فقرر للمرأة العاملة فى جهات الادارة بالنسبة لاثر الاستقالة على المكافأة المستحقة خاصة تتناسب مع ظروفها آنفة الذكر .

ثانيا — نصت المادة ٣٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على عدم سريان الاحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة على نواب ... الجمهورية وعلى أعضاء مجلس الرياسة والوزراء ونوابهم .

كما نصت المادة ٣١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فقرة أخيرة على استثناء التخفيض فى صرف المعاش للوزراء ونواب الوزراء ويستحق تعويض الدفعة الواحدة فور انتهاء الخدمة فى حالة اختياره .

---

(٢٢) ويقصد بالمرتب أو الاجر السنوى آخر مرتب أو اجر شهرى كامل استحق مضروبا فى اثنى عشر . ويدخل فى ذلك الزيادة فى المرتب أو الاجر ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

وقبل ذلك كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ والمادة ٢٦ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تنصان على الا تسرى الاحكام الخاصة بالاستقالة على الوزراء ونواب الوزراء . ويستحقون عند استقالاتهم ما كان يستحق لهم فى حالة اعفائهم من أعباء الوظيفة .

كما كانت المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ تنص على ان الوزراء(٢٣) ووكلاء الوزراء والوزراء المفوضين والنائبين العموميين اذا تركوا وظائفهم بسبب الاستقالة لا يفقدون حقهم فى المعاش أو المكافاة وتبقى لهم هذه الميزة اذا ما اسندت اليهم مناصب اخرى ، أو اذا أعيدوا بعد استقالتهم الى الخدمة فى وظائف اخرى .

ثالثا — نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على عدم سريان الاحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافاة فى حالة الاستقالة على المنتفعين الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات ويقف انتفاعهم بأحكام هذا القانون بسبب التحاقهم بالعمل سواء كان ذلك بطريق النقل أو التعيين أو الانتخاب فى الهيئات أو المؤسسات العامة او المجلس النيابى او المجالس المحلية أو التنظيمات الشعبية أو الشركات التى تساهم فيها الدولة .

رابعا — نصت نظم خاصة ببعض طوائف العاملين على اعفائهم من الآثار المسقطة للاستقالة ، ومن هذا القبيل المادة ٤٣ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ باصدار نظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، مقررة انه استثناء من احكام قوانين المعاشات لا يترتب على استقالة عضو السلك الدبلوماسى أو القنصلى سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافاته فى هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافات المقررة للموظفين المفصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر .

وبينت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ آنف الذكر انه اخذ فى هذا المقام بالحكم الوارد فى بعض القوانين الخاصة من حفظ حق

(٢٣) ورئيس الديوان وكبير الامناء .

العضو المستقيل فيما يستحقه من معاش ومكافأة ». وقد كان هذا الحكم معمولا به طبقا للمادة ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ فى حق أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا تزوجوا من أجنبيات ». وليس ثمة ما يبرر قصره على هذه الحالة وحدها وعدم اطلاق حكمه على أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا رغبوا فى اعتزال الخدمة لأى سبب .

وقد رددت المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة هذا الحكم مقررة أنه « لا يترتب على استقالة أعضاء مجلس الدولة سقوط حقهم فى المعاش أو المكافأة ويسوى المعاش أو المكافأة فى هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المفصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » .

كما نصت المادة ٧٥ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على أنه استثناء من أحكام قانون موظفى الدولة وقوانين المعاشات أو التقاعد لا يترتب على استقالة القاضى سقوط حقه فى المعاش أو فى المكافأة . ويسوى معاش أو مكافأة القاضى فى هذه الحالة على آخر مرتب كان يتقاضاه .

وبالنسبة لاستقالة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأثرها على استحقاق المعاش أو المكافأة نجد أن المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على أنه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة أو وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافأته فى هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » .

وهذا النص قد تضمن ذات الحكم الذى سبق أن رأيناه بالنسبة لاعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى واعضاء مجلس الدولة والقضاة . ويقرر النص المذكور لمدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس بهما ميزة

خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم فى المعاش أو المكافأة عند الاستقالة » وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها فى قوانين المعاشات .

وقد ذهب رأى فى تفسير المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ آنفة الذكر الى أن هذه المادة انما تورد استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها فى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية ، ومن ثم يجب تفسير هذا الاستثناء فى أضيق الحدود . واذا كان قانون تنظيم الجامعات المصرية آنف الذكر قد نص على عدم سقوط حق مدير الجامعة ووكيلها أو عضو هيئة التدريس بها فى المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة ، ولم يقرر أية أحكام أخرى تحدد ماهية الاستقالة وشروطها فانه يجب قصر حكم المادة ٧٩ فى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ على الاستقالة الصريحة دون الاستقالة الحكمية(٢٤) .

على أن الرأى الراجح هو أنه لما كانت المادة ٨٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس بها والاثر المترتب ، لم تخصص نوعا معينا من انواع الاستقالة دون سواه وانما جاءت عبارتها فى هذا الصدد عامة مطلقة ، ومن ثم يسرى حكمها على صور الاستقالة كافة سواء كانت استقالة صريحة أو استقالة اعتبارية (٢٥) .

ويجدر ان نشير فى هذا المقام الى ان الآثار المالية التى تترتب على الاستقالة الحكمية هى التى تترتب على الاستقالة الصريحة لا فى حالة مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس فحسب بل فى كل الحالات أيضا . فالآثار المالية المترتبة على الاستقالة الحكمية فى حالتى

---

(٢٤) راجع الفتوى رقم ١٥٠ فى ١٩٥٧/٩/٢٩ الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والازهر سالف الاشارة اليها .

(٢٥) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ١٠٣ فى ١٩٥٨/٢/٢٤ سالف الاشارة اليها .

الانقطاع عن العمل والالتحاق بخدمة حكومة اجنبية هى التى تترتب علـــى الاستقالة الصريحة (٣٦) .

المبحــث الثــالث

تيسير اعتزال الخــدمة

لن نطيل الحديث فى هذا المبحث فقد اقتضى الامر ان نعرض الكثير من تفاصيله عند دراسة الاستقالة التيسيرية التى افردنا لها الفصل الثالث من الباب الاول من هذا المبحث .

وتكتفى فى هذا المقام بالاشارة الى الخطوط العريضة للمزايا التــى منحها المشرع لبعض طوائف العاملين ترغيبا لهم فى الاستقالة والدافع له الى سلوك هذا المسلك .

ولقد كان من الطبيعى على الباحث ازاء قرارات مجلس الوزراء الصادرة عام ١٩٥٣ بتيسير اعتزال الخدمة ثم العودة الى ذات المنهج فى عام ١٩٦٠ بصدور القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ـ كان من الطبيعى على الباحث أن يسجل رغبة لدى القائمين على تنظيم الادارة الحكومية فى تخليص الجهـــاز الادارى من كثير من كبار السن بتسهيل خروجهم من الخدمة لقاء مزايا ماليــة وذلك بغية افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من العاملين الذين لهم من حماس الشباب وطموحه ما يؤهلهم لتبوء المناصب الادارية العالية فيبعثوا فى

---

(٣٦) ومن هذا الرأى ايضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى ص ٢٩ من بحثه سالف الاشارة اليه . كما قضت محكمة القضاء الادارى بذلك فـــى الدعوى رقم ٤١٨ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١٢/٢٤ س ١٣ رقم ١٤٨ ص ١٥٦ مقررة أنه اذا كان القرار الصادر بانهاء خدمة العامل قد استند الـــى اعتباره مستقيلا فانه يتعين تسوية مكافأته وفقا للاحكام التى ترتبهـــا قوانين المعاشات على طلب الاستقالة . اذ لا محل للتفرقة بين الاستقالة التى يقدمها العامل بالطريق العادى والاستقالة الحكمية .

الاجهزة الحكومية التى يترأسونها روحا فنية تتلاءم مع مقتضيات العصر ومطالبه التقدمية الخلاقة ، وبغية فتح أبواب التوقف أمام الكثير من المتفوقين من خريجى الكليات والمعاهد العلمية ، وبغية ازاحة كثير من الدرجات الشخصية التى وصل المسنون من العاملين الى شغلها نتيجة رسوبهم فى درجات السنين الطوال مما اقتضى من المشرع عطفا على قضيتهم ان يقرر لهم الترقيات الى درجات غير ذات وجود فعلى فى الميزانية أطلق عليهما الدرجات الشخصية .

وقد ذهبت قرارات مجلس الوزراء بتيسير اعتزال الخدمة الصادرة عام ١٩٥٣ الى تقرير المعاملة الآتية :

(أ) ضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين الى من يقدم طلبا بالاعتزال . وهذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته(٢٧) .

(ب) أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة خلال تلك المدة . ويعتبر الفرق بين الماهية والمعاش عن السنتين المضافتين الى مدة الخدمة بمثابة تعويض يؤدى على اقساط شهرية . فاذا توفى المستفيد قبل نهاية هاتين السنتين المضمومتين الى مدة خدمته أصبح هذا التعويض تركة تصرف الى ورثته ، وانما لا يؤدى اليهم الا مقسطا لانه ليس للورثة من الحقوق اكثر مما لمورثهم(٢٨) .

(ج) يكون اداء ذلك الفرق على اساس المرتب مضافا اليه اعانة غلاء المعيشة والمعاش مضافا اليه تلك الاعانة أيضا .

(د) لا تدخل العلاوات التى تستحق اثناء المدة المضافة فى حساب المعاش .

---

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١/٩ س٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٢٨) راجع ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة فى فتواها رقم ١٨٥ بتاريخ ١٩٥٥/٧/١٣ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى ادارات الفتوى والتشريع ـ السنتان ٢ و ١٠ رقم ٢٤٠ ص ٣٤٧ .

أما القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فقد ذهب الى تقرير المعاملة الآتية :

(أ) يشترط بلوغ الخامسة والخمسين وقت العمل بذلك القانون أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

(ب) التقدم بطلب لترك الخدمة .

(جـ) يسوى معاش المستفيد على أساسين :

١ — ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين ، على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة هذا الضم ٣٧,٥ سنة .

٢ — منح علاوتين من علاوات الدرجة على ألا يتجاوز بهما نهاية مربوطها .

واذا كانت قرارات مجلس الوزراء الصادرة عام ١٩٥٣ والقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بتيسير اعتزال الخدمة على بعض طوائف العاملين المدنيين قد بعدت بها الشقة وأضحت الآن احكاما قديمة الا ان الذى يعنى فى دراستها بالنسبة للمستقبل انها تضمنت تجربة قانونية وادارية تصلح للاسترشاد بهما كلما دعت الحاجة بالمشرع الى سلوك سبيل تيسير اعتزال الخدمة . ويمكننا أن نختتم الحديث فى هذا المقام بتسجيل ثلاث ملاحظات .

أولا : يقتصر الانتفاع بأحكام الاستقالة التيسيرية على طوائف معينة من العاملين يستلزم فيهم المشرع شروطا يحددها بما يحقق الغرض المقصود من التيسير فى اعتزال الخدمة .

ثانيا : أحكام الاستقالة التيسيرية العمل بها مؤقت ومرهون بفترة محددة ، فاذا انقضت هذه الفترة أصبحت تلك الاحكام غير مطبقة ويعود العمل بالاحكام العادية فى الاستقالة .

ثالثا : اذا كان حساب المعاش أو المكافأة فى الاستقالة العادية يجرى على أساس المدة المقضاة فى الخدمة فان أحكام الاستقالة التيسيرية تضيف مددا يفترض قضاؤها فى الخدمة وتدخل فى حساب المعاش أو المكافأة بشروط معينة وذلك باعتبارها تعويضا عن اعتزال الخدمة قبل بلوغ السن القانونية(٢٩) .

---

(٢٩) راجع فى ذلك أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه ص ٤١ و ٤٢ .

أما القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذى أضاف احكاما خاصة بالاستقالة النيسيرية الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة فقد حدد حالتين لهذه الاستقالة ، وبالنسبة لاولهما فقد ذهب الى تقرير المعاملة الآتيـــة :

(ا) يشترط الا تقل السن عند تقديم الطلب عن ٥٥ سنة ولا تكـــون المدة الباقية لبلوغ سن الإحالة الى المعاش اقل من سنة .

(ب) التقدم بطلب لترك الخدمة .

(ج) يسوى معاش المستفيد على اساس مدة اشتراكه فى نظـــام التأمين الاجتماعى مضافا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما اقل .

اما الحالة الثانية فتكون المعاملة كالآتى :

١ — ان تقل سن العامل عن ٥٥ سنة .

٢ — التقدم بطلب لترك الخدمة .

٣ — قيام العامل بمفرده أو مع آخرين باحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط المحددة بقرار الوزير المختص بالتنمية الادارية .

٤ — يصرف للعامل فى هذه الحالة مكافاة توازى سنة مع ضم سنتين الى المدة المحسوبة والمعاش .

الفصل الثانى

أثر الاستقالة على غير المعاش أو المكافأة

تترتب على الاستقالة آثار أخرى غير ما رأيناه بالنسبة للمعاش والمكافأة ونرصد على الصفحات التالية ثلاثة آثار تترتب على الاستقالة .

أولا : يترتب على قبول الاستقالة صيرورتها نهائية لا رجعة للعامل المستقيل فيها كما تفضى الى انتهاء خدمته من تاريخ القرار الصادر بقبولها او من التاريخ الذى تحدده الادارة(١) . اما اذا لم تصدر جهة الادارة قرارها بقبول الاستقالة خلال المدة المقررة لذلك فان الاستقالة تكون مقبولة بقوة القانون من تاريخ انقضاء تلك المدة .

ومن ثم يستحق العامل مرتبه حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة او انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

واذا استمر العامل المستقيل فى القيام باعباء وظيفته مؤقتا بعد انفصام عرى العلاقة الوظيفية بينه وبين الادارة — كأن يستبقى العامل بعد قبول استقالته لتسليم ما فى عهدته(٢) — فلا يغير ذلك من الامر شيئا لان الخدمة تنتهى بتحقق سببها . ويعتبر الاجر الذى يستحقه العامل اذا استمر

---

(١) مجلس الدولة الفرنسى فى ١٢/٥/١٩٥٤ — المجموعة ص ٢٦٦ .

(٢) كانت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تجيز ابقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تجاوز شهر واحد لتسليم ما فى عهدته وما كان يجوز مد هذا الميعاد الا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تجاوز شهرين اذا اقتضت الضرورة ذلك وتصرف له مكافأة تعادل مرتبه .

فى عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٣) ».

ثانيا : كانت المادة ٥٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على استحقاق الموظف مصروفات نقل له ولعائلته ومتاعه عند انتهاء خدمته لاسباب غير الاستقالة أو سوء السلوك أو الإحالة الى المعاش بقرار تأديبى أو فقد الجنسية أو الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ومن ثم لا يستحق العامل المستقيل مصروفات له ولعائلته ومتاعه. وذلك طالما انه يهجر الخدمة برغبته واختياره » وتختلف الاستقالة فى ذلك عن انتهاء الخدمة لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، أو لعدم اللياقة للخدمة صحيا أو للفصل بسبب الغاء الوظيفة ،

وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين اللاحقة لم تتضمن مثل هذا النص ، فذلك اكتفاء بالمادة ٢٠ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ فقد نصت على ان « تستحق مصروفات الإنتقال فى حالة تغيير الاقامة فى الاحوال الآتية : ..

٥ — انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو العزل بقرار تأديبى » .

فاذا كان العامل قد انتهت خدمته بالاستقالة فلا يستحق مصروفات نقل له أو لعائلته أو متاعه . ولا يفيد فى ذلك حتى أن يكون سبب استقالته هو الترشيح لعضوية مجلس الامة . لأن ذلك لا يغير من الامر شيئا ، ذلك إنه لا شك ان سبب انتهاء خدمته هو الاستقالة أيا كان الغرض منها . كما لا يجديه اذا كان قاضيا استناده الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح انفسهم لعضوية مجلس الامة ، لان ذلك القرار لم يأت بقاعدة من شأنها التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة للترشيح لعضوية مجلس الامة

---

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٢٢ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ س ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

بصفة عامة مطلقة . وانما قد حدد الاحكام التى يستفيدون منهاالستثناء من القواعد العامة وليس من بينها ما يتعلق بمصاريف النقل (٤) .

ثالثا : لا تحول الاستقالة بعد قبولها دون اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل الموظف المستقيل عن تصرفات أو وقائع سابقة على انتهاء خدمته لم تكشف الا بعد استقالته .

---

(٤) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة العدل رقم ١٩١ فى ١٩٥٧/٩/٢١ وثمة فتوى اخرى صادرة من ادارة الفتوى المذكورة برقم ١٩٠ فى ذات التاريخ بشأن استقالة القضاة من الخدمة للترشيح لعضوية مجلس الامة على مقتضى القواعد الواردة فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٠ لسنة ١٩٥٧ وقد ذهبت هذه الفتوى الى أن قبول الاستقالة التى يقدمها القاضى للترشيح لعضوية مجلس الأمة وتقدمه بالفعل للترشيح ثم اعتراض الاتحاد القومى عليه لا يحرمه من الافادة من قواعد التيسير الواردة فى قرار رئيس الجمهورية آنف البيان . وقد جرت عبارات الفتوى بالآتى « تبين من الاطلاع على المذكرة المرفوعة الى السيد رئيس الجمهورية لاصدار القرار الجمهورى رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح انفسهم لعضوية مجلس الامة انها قد تضمنت احكاما تقضى بالتيسير على رجال القضاء والنيابة العامة واعضاء مجلس الدولة وادارة قضايا الحكومة الراغبين فى اعتزال الخدمة بنية هذا الترشيح .

والشرط الذى استلزمته تلك المذكرة التى صدر بناء عليها قرار رئيس الجمهورية سالف الذكر للاستفادة من أحكامه . هو الرغبة فى اعتزال الخدمة للترشيح لعضوية مجلس الامة ، دون ما شرط آخر يرتبط بنتيجة هذا الترشيح . وحكمة ذلك ظاهرة وهى ولا شك الاستفادة من كفاءات رجال القضاء فلا يعوقهم عن ذلك الترشيح خشية الاخفاق فى الانتخاب بعد أن اشترط اعتزالهم الخدمة كشرط للترشيح لعضوية مجلس الامة دون غيرهم من موظفى الدولة .

ولما كان الشرط الذى يستلزمه القرار المذكور لتطبيق أحكامه ، هو الرغبة فى الترشيح لمجلس الامة قد تحقق بالنسبة للقضاء الذين تقدموا باستقالاتهم للترشيح لعضوية هذا المجلس وقبلت منهم الاستقالة فتقدموا بعدئذ للترشيح الا أن الاتحاد القومى اعترض عليهم ، وذلك لامور تخرج عن ارادتهم ولا تعنى على الاطلاق عدولهم عن هذا الترشيح ، لذلك فان لهم الاستفادة من قواعد التيسير التى تضمنها القرار الجمهورى رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه ، ويتعين معاملتهم معاملة من أخفق فى الانتخاب » مجموعة المكتب الفنى لفتاوى ادارات الفتوى والتشريع — السنة الحادية عشر — رقم ٢٥٤ .

وذلك بطبيعة الحال فى حدود المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ، فقد نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة . وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة . وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء . واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة ومع ذلك فاذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية .

وقد جعل هذا النص المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، ما لم تكن هذه المخالفة جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية . وهذه تسقط وفقا للمادة ١٥ من قانون الاجراءات الجنائية بمضى عشر سنوات من يوم وقوع الجريمة فى مواد الجنايات وبمضى ثلاث سنين فى مواد الجنح ، وبمضى سنة فى مواد المخالفات ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

ويبين من ذلك أن القانون رقم ٤٦ ق لسنة ١٩٦٤ قد قصد الى تقصير مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية وذلك استقرارا للأمور وانتقابا لهن حتى لا تظل مسائل الادارة معلقة مدة طويلة يعوق من سير المرافق العامة الى مراميها بالانتظام والسرعة اللازمتين لسيرها .

فقد كانت المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المضافة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تقضى بأن لا تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة الى الموظف طول وجوده فى الخدمة . فاذا ترك الخدمة لأى سبب كان فلا تسقط هذه الدعوى قبل خمس سنوات من تاريخ الترك(٥) .

---

(٥) واستهداء بحكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٠٥٨ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦١/٤/٢٩ بشأن كيفية حساب بدء سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية عن المخالفات التى تقع قبل العمل بقانون جديد استحدث أو عدل

=

وقد نصت المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه « تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى أجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام او المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء .

واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة » .

وتنص المادة ٩١ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق او الاتهام او المحاكمة وتبدأ المدة من جديد من آخر اجراء .

واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة .

ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية » .

على أنه من ناحية أخرى فان المشرع يقضى فى بعض الاحيان بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية والحكمة من

= فى مدة السقوط التى قررها نص قديم — استهداء بهذا الحكم فان الدعوى التأديبية أذ تسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة فان مدة السقوط هذه الا تسرى الا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى استحدث هذا التعديل فى مدة سقوط الدعوى التأديبية أى من أول يوليو سنة ١٩٦٤ ولو كان الرئيس المباشر قد علم بوقوع المخالفة قبل ذلك ما دامت الدعوى التأديبية لم تكن قد سقطت طبقا للقواعد المعمول بها سابقا — راجع زميلنا الاستاذ حمدى عبد المنعم فى كتابه قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة معلقا على نصوصه بأحكام وفتاوى مجلس الدولة — طبعة ١٩٦٤ — ص ١٥٨ و ١٥٩ .

ذلك انه قد تثار فى التحقيقات مسائل تتصل بسلامة الدولة العليا ويكـون من المصلحة كتمانها بقبول الاستقالة ».

وتطبيقا لذلك قضت المـادة ٣٩ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى بأن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحـال الى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لهـا ».

ونصت المـادة ١١٤ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على أن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضى وقبول وزير العدل لها ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية والمدنية الناشئة من نفس الواقعة ، والمقصود بالقضاة فى هـذا النص جميع رجال القضاء وكل من يشغل وظيفة قضائية بديوان وزارة العدل أو بمحكمة النقض أو بالنيابة العامة .

وعلى ذلك ففى الأحوال التى يقضى القانون بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية يترتب على الاستقالة أثر خطير اذ ينهار الاتهام الادارى فى مواجهة العامل المستقيل ... على ان المشرع عند ما يقرر مثل هـذا الأثر لا يضع فى اعتباره مصلحة العامل نفسـه ولا يعامله هـذه المعاملة الخاصة الا حرصا على صوالح الدولة العليا حتى لا تطرح اسرار على جانب من الأهمية وتذاع بينما يكون من الخير العام أن تبقى فى طى الكتمان كى لا يستفيد منها عدو للبلاد أو تلوكها السن المغرضين على نحو فيه اساءة وامتهان . ومن البين أن المسـائل التى يتداولها عمل القضاة واعضاء السلك الدبلوماسى والقنصلى من المسـائل التى تتضح فيها الحكمة المشار اليها بجلاء ».

رقم الايداع بدار الكتب ٥١٣٤/٨٦

دار التوفيق النموذجية
للطباعة والجمع الآلي
الأزهر - ميدان الوصلي بجوار جامع الدعاء
ت ٩٢٥٣٠٤

تصويبـــات

كلمة الى القـــارى
نأســـف لهذه الأخطـــاء المطبعية
فالكمـــال لله سبحانه وتعالى ....

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
رضعت	١٩/ ٣	وضعت
اللدولة	١١/١٠	الدولة
قم	٢٢/٢١	رقم
لفقرة	٢٢/٢٥	الفترة
الاقنون	١٢/٢٥	القانون
مجوعة	٢٣/٢٩	مجموعة
تيتهى	٩/٣٠	تنتهى
ه	٥/٣٣	ما
الاملين	٢٥/٣٤	العاملين
المادن	٢٦/٣٥	المادة
بالقطع	٣/٣٦	بالقطاع
كنت	٢٤/٣٦	كانت
المكبتية	٣/٤٢	المكتبية
لاحكم	٢٥/٤٣	لاحكام
بلقرار	٢٧/٤٢	بالقرار
الأذهرية	٢/٤٧	الأزهرية
الأزهر	٢/٤٧	الأزهر
بكافاة	٧/٤٩	بمكافأة
لمنع	٨/٥٢	لمنح
هذه	٤/٥٣	هذا
الخاسة	١١/٥٧	الخامسة
بلبند	٢١/٥٨	بالبند
مون	١٠/٦٠	ومن

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
المادن	٢/٦٦	المادة
٢٧	١٨/٦٠	٣٧
الحالاة	١٧/٦٥	الحالات
عليما	٢١/٢٦	عليها
لقشمى	١٩/٦٩	لقسمى
ثه	٧/٧٥	ثم
لائهة	٢١/٧٦	الأئمة
بعيد	٢٣/٧٦	يعيد
لطبى	١١/٨٢	الطبى
االاحكام	٢٣/٨٥	للأحكام
ولالوائح	٨/٨٧	واللوائح
بص	١١/٨٨	بنص
رم	١٦/٩٠	رقم
بالنظاه	٤/٩١	بالنظام
بالانون	٢٤/٩١	بالقانون
القاون	٤/٩٢	القانون
لقوانين	١٧/٩٢	القوانين
لخدمة	٢٥/٩٢	الخدمة
ين	١٢/٩٤	بين
المدة	٢٠/٩٥	المادة
تره	٢٢/٩٧	تراه
الخارمين	٩/١٠١	الخارجين
العامبل	١١/١٠١	العامل

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
٢	١٩/١٠١	٣
الصندر	١٦/١٠٢	الصادر
ود	١٩/١٠٤	وقد
قتنونا	١٠/١٠٥	قانونا
وقد	٩/١٠٨	وقت
ترجهة	١٢/١٣١	توجهة
المخرة	١/١١٣	المذكرة
الأسل	٨/١٣٢	الأصل
الوظف	٢٨/١٣٢	الموظف
المتربية	٢٨/١٣٢	المترتبة
والوظفين	٨/١٣٣	والموظفين
والعاهد	٨/١٣٣	والمعاهد
الحكمة	٢٧/١٢٣	المحكمة
خمن	١٦/١٣٥	خمس
المقسمية	٢٣/١٣٦	المقسمة
الوظفون	٥/١٣٧	الموظفون
٣ال	١٢/١٤٤	٦٣
بهاء	٣/١٤٥	بهـا
القانون	٢٦/١٤٥	القانونى
العامل	١٩/١٤٦	العامل
المستخدين	٥/١٤٨	المستخدمين
سجلال	٨/١٤٩	سجل
المقررذ	٤/١٥٢	المقررة
يحوز	١٢/١٥٣	يجوز
الحكمة	١٢/١٥٣	المحكمة
الدونة	٧/١٥٤	المدونة
الستخرج	٧/١٥٦	المستخرج
وضح	٢٧/١٥٩	واضح
الشهاادة	٤/١٦٠	الشهادة
الخمة	٢/١٦١	الخدمة
المشارع	٢٤/١٦٣	الشارع
ؤن	٨/١٦٤	أن
المظف	١١/١٦٤	الموظف
الشـار	١٤/١٦٤	المشار
بالواغقة	١٤/١٦٥	بالموافقة
تتضن	٥/١٦٦	تتضمن
التأبين	٢١/١٦٦	التأمين
واسنطرت	٢٨/١٦٨	واستطردت
الشىكة	٧/١٧٦	الشركة
التنون	٢٣/١٩٣	القانون
بننأن	٢١/١٩٩	بشأن
مكون	١٢/٢١٣	يكون
مى	٥/٢١٥	من
اهاء	١٨/٢١٩	انهاء
نفيذيا	٢١/٢١٩	تنفيذا
تنفيذيا	١٢/٢٢٠	تنفيذيا
احكم	١٢/٢٢٠	الحكم
الحاكة	١٩/٢٢٥	المحاكمة
بالنرف	٢٥/٢٢٥	بالشرف
انتقيذ	١٣/٢٣٥	التنفيذ
النون	٢٤/٢٣٩	القانون
لا أننا	٣/٢٤٥	لأننا
لعامل	١٩/٢٤٧	العامل
نهاء	٣/٢٤٨	انهاء
جائزا	١١/٢٤٩	جائزا
مفتواحا	١٧/٢٥٠	مفتوحا
١٩٧١	٤/٢٥٣	١٩٧٨
الث	٢٥/٥١٣	الى
الاكرام	١٢/٥٣٩	الاكراه
الاستررار	٩/٥٤١	الاستمرار
بتعلات	٢١/٥٤١	بتعديلات
معتبرذ	١/٥٥٤	معتبرة

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
ورفكت	٦/٥٦٦	ورفضت
المعتصمة	١٢/٥٨٢	المختصة
الانقطئع	٥/٥٩٨	الانقطاع
اجراءاه	١/٦٠١	اجراءات
ون	١٠/٦٠١	ومن
رئيسـ	٨/٦٠٥	رئيس
تكملت	٣/٥٦٢	تكلمت
با	٢٦/٦١٠	ما
بشذن	١٩/٦١٦	بشأن
الجدوىى	٢٤/٦٣٠	الجدوى
شعرو	٢١/٦٣١	شعور
معدلة	٢٥/٦٣٢	المعدلة
لكل	١٦/٦٤٠	لكل منهما
كاأن	١٩/٦٤٨	كان

فهـــرس تفصيلى
(الجـــزء الســادس)

الموضـــــوع	الصفحة
منهـج تبويـب الموســـوعة :	١
انتهـــاء الخدمـــة :	٥
الفصل الاول ــ انتهاء الخدمة بقوة القانون	٩
الفرع الاول ــ انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩
أولا ــ السن القانونى للتقاعــد	٩
(ا) التقاعد فى سن الستين	٩
(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين	٤٥
(ج) البقاء فى الخدمة مدى الحياة	٧٥
ثانيا ــ اثبات الســن	٨٠
ثالثا ــ مد الخدمة بعد السن القانونية	٨٧
رابعا ــ مسائل متنوعة فى انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩٣
تعليق ــ	٩٨

الموضـــــــوع	الصفحة
الفرع الثانى ـــ الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائى	١٨٦
اولا ـــ عقوبة العزل من الوظيفة العامة	١٨٦
ثانيا ـــ الحكم فى جناية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب انتهاء الخدمة بقوة القانون	١٩٨
ثالثا ـــ الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ	٢٠٨
رابعا ـــ العزل للحكم فى جريمة مخلة بالشرف	٢١٧
تعليـــــــق	٢٣٤
الفصل الثانى ـــ انتهاء الخدمة من جانب الادارة	٢٩٧
الفرع الاول ـــ الفصل بسبب الغاء الوظيفة	٢٩٩
الفرع الثانى ـــ الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية	٣٠١
الفرع الثالث ـــ الفصل بغير الطريق التأديبى	٣٠٦
اولا ـــ الفصل بغير الطريق التأديبى فى الحالات العامة	٣٠٦
ثانيا ـــ الفصل بغير الطريق التأديبى فى حالات التطهير	٣٣٨
الفصل الثالث ـــ انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الادارة وموظفيها (الاستقالة)	٣٦١
الفرع الاول ـــ الاستقالة الصريحة	٣٦١
الفرع الثانى ـــ الاستقالة الضمنية أو الحكمية	٣٩٢

الموضـــــوع	الصفحة
الفرع الثالث ـــ الاستقالة التيسيرية	٤٤٩
اولا ـــ قرارات مجلس الوزراء فى ٤و٢٥/٩،١١/١٢/٥٣	٤٤٩
ثانيا ـــ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦/١٢/١٩٥٣	٤٥٦
ثالثا ـــ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠	٤٦٠
رابعا ـــ قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠	٤٩٧
الفصل الرابع ـــ مسائل عامة ومتنوعة فى انتهاء الخدمة	٥٠٢
تعليـــــــق	٥٢٧

سابقة اعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن الفكهانى — محام)

خلال اكثر من ربع قرن مضى

اولا — المؤلفات :

١ — المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الأول ».

٢ — المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثانى » .

٣ — المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثالث » .

٤ — المدونة العمالية فى قوانين اصابة العمل .

٥ — مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ — الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ — ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ — ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ — التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا — الموسوعات :

١ — موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات — ١٢ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات الاجتماعية .

٢ ــ موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : (١١ مجلدا ــ ٢٦ الف صـــــفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحـــاكم . وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ ــ الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا ــ ٤٨ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ اكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ ــ موسوعة الأمن الصناعى للدول العربية : (١٥ جزء ــ ١٢ الف صـــــفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصــناعى بالدول العربية جميعها ، بالاضافة الى الابحاث العلمية التى تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأجنبية والأوروبية) .

٥ ــ موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء ــ ٣ آلاف صـــــفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن عرضا حديثا للنواحى التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ ــ موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين ــ الفين صحة) .

وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبـــل ثورة ١٩٥٢ وما بعــــدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ ــ الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ اجزاء ــ الفين صفحة) (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧)

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجـــارية والصناعية والزراعيــة والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشـــاطات الدولة والأفراد .

٨ ــ موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم فى مصر وباقى الدول العربيـــة بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ ــ الوسيط فى شرح القانون المدنى الأردنى : (٥ أجزاء ــ ٥ آلاف صفحة) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدنى المصرى والشريعة الاسلامية السمحاء وأحكام المحاكم فى مصر والعراق وسوريا .

١٠ ــ الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣ أجزاء ــ ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التعليق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ ــ موسوعة الادارة الحديثة والحوافز : (سبعة أجزاء ــ ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الادارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالى وكيفية اصدار القرار وانشاء الهياكل وتقييم الأداء ونظام الادارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ ــ الموسوعة المغربية فى التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد ــ ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادىء واجتهادات المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٣ ــ التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربى : (جزءان) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالاضافة الى مبادىء المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٤ ــ التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربى : (ثلاثة أجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هــذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربيــة بالاضــافة الى مبــادىء المجــلس الأعلى المغــربى ومحــكمة النقــض المصريــة .

١٥ ــ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التى أقرتها محــكمة النقض المصرية منذ نشــأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ ــ الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جــدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينــة جــدة (بالكلمة والصورة) .

١٧ ــ الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادىء المحــكمة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادىء وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ (حوالى ٢٠ جزء) .

